

CONTENIDO

| | Pág. |
|--|------|
| INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1. REFERENTES TEÓRICOS Y LEGALES DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD | 18 |
| 1.1 DISCAPACIDAD CONCEPTOS Y MODELOS | 20 |
| 1.1.1 Tipos de Discapacidad..... | 20 |
| 1.2 DISCAPACIDAD Y DERECHOS HUMANOS | 25 |
| 1.2.1 La Discapacidad y La Moral | 27 |
| 1.2.2 Derecho a la Igualdad y no Discriminación para las Personas con Discapacidad..... | 28 |
| 1.2.3 La Dignidad Humana | 31 |
| 1.3 RESPONSABILIDAD DEL ESTADO FRENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD | 32 |
| 1.4 RECONOCIMIENTO JURÍDICO INTERNACIONAL Y NACIONAL SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... | 35 |
| 2. GOCE EFECTIVO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LA POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN TULUÁ | 49 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1 CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS..... | 49 |
| 2.2 CARACTERÍSTICAS DE SU DISCAPACIDAD..... | 51 |
| 2.3 CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y LABORALES | 54 |
| 2.4 LA DISCRIMINACIÓN MAYOR LIMITANTE PARA EMPLEARSE | 58 |
| 2.5 OFERTA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN TULUÁ | 60 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 74 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 78 |

INTRODUCCIÓN

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948*, proclama en su artículo 1° que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

En virtud a ello, dispone igualmente en sus artículos 2.1, que: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, el art 7 “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”, el art 22 toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho la seguridad social”, el art 23 “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, así mismo el art 24 “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicamente pagadas”

Por medio de la ley 1346 de 2009, 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. Menciona en su artículo 27 lo concerniente al derecho al trabajo donde los Estados Partes deberán reconocer este derecho en igualdad de condiciones, así como prohibir la discriminación, proteger sus derechos, promover las oportunidades laborales, emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover el empleo en el sector privado, Promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.

Igualmente la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad recopila convenios donde se protegen los derechos a las personas con discapacidad y su derecho inalienable a la no discriminación que comprende el convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 159); la Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas (Resolución N° 3447 del 9 de diciembre de 1975); el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 37/52, del 3 de diciembre de 1982); entre otras convenciones, que tienen como objetivo la prevención y eliminación de la discriminación en contra de las personas con discapacidad y ayudar a que estas se reintegren a la sociedad con el apoyo de cada uno de los estados.

Por su parte la Constitución Política de Colombia también consagra en el Art. 13 “Todas 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 por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (...)”, art 25 “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, art 47 “El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”, art 54 “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. 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”.

No obstante, estar expresamente garantizado el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en los distintos documentos internacionales y nacionales, las personas que se encuentra con alguna limitación física, pueden observar que el Estado Colombiano está haciendo lo pertinente para lograr que le sean garantizados sus derechos; Así mismo, busca garantizar mediante las políticas públicas de las entidades gubernamentales, que se cumpla con los convenios y tratados internacionales, en cuanto a la protección laboral de las personas con discapacidad.

El Estado Colombiano ha garantizado por medio de la constitución política el derecho al trabajo a las personas con discapacidad, igualmente rige en nuestro país, el código sustantivo de trabajo en su artículo 11 dispone que “Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger su profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley”,¹ igualmente la ley 361 de 1997 garantiza el cumplimiento efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

De la misma manera que la sociedad va evolucionando, se han creado normas que protegen y buscan el bienestar de la personas con alguna discapacidad, sin embargo aún falta mucho por hacer, dado que se observan falencias en el cumplimiento de los derechos a dichas personas, y una de las tareas a realizar para lograr la reinserción laboral, es concientizar, reeducar, y divulgar la existencia de la norma, para garantizar la aplicación efectiva y pronta de cada uno de los derechos que poseen las personas con discapacidad.

A pesar de existir normatividad que protege el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, la realidad muestra la vulneración de este derecho como es el

¹ Código sustantivo de trabajo, disponible en, <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>, Fecha de consulta, Agosto 2013.

caso del Municipio de Tuluá, pues al no existir una política pública y programas de trabajo socio laboral y campañas de información sobre los beneficios que la ley 361 otorga a las empresas que vinculen a personas con discapacidad, se hace difícil garantizar la aplicación de su derecho y resolver la problemática en el campo laboral de la personas con discapacidad.

Es por esto, que se realiza esta investigación, que como objetivo tiene “analizar la eficacia de la ley 361 de 1997 sobre la inclusión y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el Municipio de Tuluá, especialmente lo concerniente a describir la situación socio-laboral de las personas con discapacidad e identificar las opiniones de los empleadores frente al conocimiento y aplicación de la normatividad sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Para llevar a cabo esta investigación se empleo con mayor preponderancia el *diseño metodológico de campo* que busca obtener información de primera mano, esto es de las personas que viven la realidad objeto de estudio, para lo cual se acudió al enfoque cuantitativo que busca explicar la realidad de los sujetos de estudio mediante instrumentos de información estandarizados como la encuesta. Para complementar la información dada por las personas con discapacidad se realizaron seis entrevistas semiestructuradas, dirigidas a los empleadores con el propósito de conocer desde sus subjetividades las opiniones y percepciones frente a la aplicación de la normatividad sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Por otro lado, también se realizó un barrido bibliográfico para comprender los fundamentos filosóficos de los derechos humanos, las normativas nacionales e internacionales.

Respecto al *tipo de investigación*, desde los objetivos fue *descriptiva y evaluativa*, en la medida que se identificaron y midieron una serie de variables que dan cuenta de la eficiencia de la norma y políticas públicas, así como de las acciones

desarrolladas para responder a las necesidades laborales de las personas con discapacidad.

Por su carácter evaluativo, la muestra estuvo representada por 58 personas en estado de discapacidad, encuestadas en la zona urbana del Municipio de Tuluá, entre los meses de julio y agosto del 2014. La muestra fue seleccionada aleatoriamente de las asociaciones de personas con discapacidad del Municipio de Tuluá: ASODISTUL Y FUNVER. Se entrevistaron Jefes de Personal y/o Recursos Humanos de cuatro empresas del sector público² y cuatro del sector privado³; inicialmente se tenía proyectado una muestra más amplia, pero solo estos accedieron a conceder la entrevista.

Como futuras abogadas, este estudio fue muy importante porque nos permitió conocer de manera rigurosa y aplicando la metodología de la investigación socio jurídica, la realidad de uno de los grupos vulnerables en el campo laboral por el municipio, contrastar y evaluar hasta donde los convenios, tratados, normas y políticas públicas, garantiza el goce efectivo de los derechos laborales de las personas con discapacidad. En ese sentido nos brindó elementos para comprender que la falta de una política pública en el municipio, es una gran problemática que existe, ya que de ahí se plantean los programas para resolver un problema tan importante como lo es la reinserción laboral para las personas con discapacidad.

Por último, es importante precisar que el presente documento, se estructuró de la siguiente manera:

² INFITULUÁ, Hospital Rubén Cruz Vélez, Agencia Pública de empleo de Tuluá y Alcaldía de Tuluá.

³ Harinera del Valle, Supertienda Cañaverl, Levapan y Terminal de Transporte de Tuluá S.A.

En el *CAPÍTULO UNO* se presenta de manera explícita los principales referentes teóricos y legales de los derechos al trabajo de la de la población con discapacidad, haciendo especial énfasis en la responsabilidad del Estado, distintos desarrollos normativos, convenios, tratados internacionales, y las distintas políticas públicas fomentadas para los discapacitados.

En el *CAPÍTULO DOS* se hace una breve caracterización socio-laboral de las personas con discapacidad encuestadas en el municipio, especialmente se enfatiza como se ven afectados sus derechos con la no aplicabilidad de la ley 361 de 1997; se denomina GOCE EFECTIVO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LA POBLACION EN CONDICION DE DISCAPACIDAD EN TULUA.

Finalmente se mostraran las conclusiones de lo investigado y las recomendaciones para que desde el nivel municipal se generen acciones de política pública encaminadas a hacer realidad el goce efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad del Municipio de Tuluá.

1. REFERENTES TEÓRICOS Y LEGALES DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La discapacidad siempre ha surgido desde tiempos pasados, teniendo diferentes significados a través de la historia, las personas que presentaban alguna discapacidad eran consideradas de la siguiente manera según las creencias de la época.

Desde un Modelo Considerado Religioso: la persona que tenía alguna discapacidad se creía que era castigo de los dioses y era rechazada por la sociedad.

Desde un Modelo Naturalista: en la antigüedad en la Grecia clásica existía la muerte de niños que nacía con alguna discapacidad por parte de sus padres y la compra de personas con alguna deficiencia para usarlos para espectáculos. Los trastornos mentales fueron considerados por primera vez como fenómenos naturales que provocaban el rechazo en la sociedad.

De las transformaciones de las sociedades modernas y los cambios tanto políticos, económicos e ideológicos se pueden nombrar tres grandes revoluciones en el campo de la salud mental.

La Primera Revolución Moderna a partir del siglo XVI, este periodo viene Caracterizado por la creación en Europa de las instituciones manicomaniales y por la continuación del concepto de cura y el de neurosis.

Con la Segunda Revolución Moderna a fines del siglo XIX, se observa una clasificación de las personas con discapacidad, etiquetando actitudes negativas en el entorno social.

La Tercera Revolución Moderna, nos indica como luego de la segunda guerra mundial comienza a observarse una proliferación cuantitativa de servicios y programas considerados ineficaces y de poca calidad.⁴

Como podemos observar desde nuestros antepasados las personas con alguna discapacidad eran considerados como una minoría vulnerable y tildados en la sociedad por sus deficiencias físicas, mentales; también personas que eran huérfanos, pobres, leprosos y locos, eran excluidos y rechazados por la sociedad. Pensaban que no debían estar allí, que nunca iban estar en las mismas condiciones, que los demás, que no iban a saber convivir, trabajar, que no servían para nada, que los podían contagiar de sus enfermedades que eran provocados por castigo, que los dioses les había designado por algún hecho de alguna vida pasada o un mal acto provocado hacia la sociedad.

Es así que con la aparición de los derechos humanos se generan grandes cambios en la sociedad y lo que hasta entonces eran ayudas solidarias de algunas personas comienza a verse como un derecho de todas las personas con discapacidad. Estos derechos que se fueron creando para la protección de aquellas personas, van evolucionando cada día más, gracias a que la sociedad va comprendiendo y aceptando a estas personas que por sus condiciones físicas o enfermedades pueden ser tratables o llevaderas, ya que nadie está exento en algún momento de pertenecer a estos grupos de personas con discapacidad.

⁴ GIL ROSARIO María José, Reconstrucciones en la familia ante el reto de la discapacidad. Argentina, 2010, Trabajo de grado (licenciada en trabajo social). Universidad Nacional. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Pág. 8 y 9. Disponible en, http://www.fcp.uncu.edu.ar/upload/tesis_gil_maria_jose.pdf

Se utilizan diferentes expresiones al referirse a personas con discapacidades. Por ejemplo, el término “personas discapacitadas” podría ser malinterpretado si se asume que la habilidad del individuo para funcionar como persona ha sido incapacitada. Por eso el lenguaje utilizado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) “personas con discapacidades”, es consistente con el estado en el que se encuentran las personas que han sufrido un cambio en su organismo, y que de ahora de adelante debe corregirse tal denominación como lo haremos en el contenido de ésta investigación.

1.1 DISCAPACIDAD CONCEPTOS Y MODELOS

Los aportes de la organización mundial de la salud tratan la problemática de la discapacidad y la interpretan desde dos “modelos” tomados como base para entender las diferentes connotaciones del concepto⁵:

El primero es el “modelo médico”, la discapacidad es causada por alguna enfermedad o trauma que ha tenido la persona en su salud, que requiere de un tratamiento médico o terapias por personas especializadas, ya que con algunos cuidados se puede lograr una gran mejoría o la totalidad de su recuperación.

El segundo es el “modelo social” se basa en la influencia que tiene la sociedad frente a las personas con algún tipo de discapacidad y su interacción con ellas. Si se logra tener una buena comunicación o es inevitable el rechazo. Ya que dichas

⁵ EROLES C Y FERRERES C. “La Discapacidad Una Cuestión De Derechos Humanos” editorial Espacio. En: GIL ROSARIO María José, Reconstrucciones en la familia ante el reto de la discapacidad. Argentina, 2010, Trabajo de grado (licenciada en trabajo social). Universidad Nacional. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Pág 10. Disponible en, http://www.fcp.uncu.edu.ar/upload/tesis_gil_maria_jose.pdf

situaciones influyen en la recuperación y en la aceptación de la persona en un nuevo ambiente social.

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CIDPCD) en la segunda parte del artículo 1, desarrolla el concepto de persona con discapacidad:

Las personas con discapacidad incluyen aquellas que tengan deficiencia física, mentales, intelectuales, o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.⁶

La definición nos hace conocer que cualquier persona con alguna deficiencia física o cualquier problema mental en su salud es una persona discapacitada, pero la deficiencia no es transitoria sino permanente en su vida, que a largo plazo dificultan su desempeño en la sociedad, es decir, que mientras tengan estas dificultades, van a ser personas discapacitadas; cabe resaltar, que se podría suprimir este título con algún proceso médico o terapéutico para lograr una recuperación de la persona y que ésta pueda ocupar un rol en la sociedad en igualdad de condiciones frente a los demás. Aunque cada día va incrementando las cifras de discapacidad, hay tan bien personas que se van recuperando o se van adaptando más a la sociedad, gracias a la evolución de la sociedad y de la ciencia, que han pensado en la arquitectura y modelos de las sociedades modernas, creando sitios de trabajo accesibles a todos los discapacitados.

⁶ ROSALES pablo, Análisis crítico descriptivo de la normativa de la discapacidad en argentina con énfasis en el sistema de salud y en el marco de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad- ley 26.378, Buenos Aires, 2011, maestría en sistema de salud y seguridad social, Universidad Unisalud, disponible en, <http://pablorosales.com.ar/es/wp-content/uploads/2012/07/Tesis-Pablo-Rosales-2012.pdf>

Si analizamos el concepto de la ley LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos de 1982), del Derecho español, que rigió hasta el 4 diciembre del 2013, en su artículo 7 encontramos una definición de personas con discapacidad “A los efectos de la presente ley se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.”⁷

Esta ley nos lleva a una definición más amplia, pues la discapacidad no siempre es congénita, sino que por motivos naturales como un caso fortuito o fuerza mayor se puede llegar a una situación de discapacidad, Se debe entender como "caso fortuito" a lo que acontece inesperadamente, o sea a lo "imprevisible"; la fuerza mayor alude a lo irresistible, es decir lo "inevitable". Esta discapacidad puede disminuir parcial o totalmente sus desempeños laborales, educativos y sociales.

La Organización Mundial de la Salud trae otra definición considerando que la discapacidad:

Es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.⁸

⁷ Ley 13 de 1982, (7 de abril), Integración Social de los Minusválidos.

Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l13-1982.t2.html#a7 Fecha de consulta: Agosto 2013

⁸ NUEVO LEON UNIDO, Información esencial sobre distintos tipos de discapacidad, México, 9 febrero 2014.

Se entenderá entonces, que una persona que se encuentre en un estado de discapacidad, posee una deficiencia, una anomalía patológica que impide a la persona realizar diferentes actividades como trabajar, hacer deporte, tomar una adecuada educación, entre otras diversas actividades que se consideran “normales”, es decir, las que pueden realizar la mayoría de las personas que no padecen disminución de alguna parte de su cuerpo.

1.1.1 Tipos de Discapacidad

Dependiendo de las secuelas que sufra la persona, existen varios tipos de discapacidad. La discapacidad puede ser física, psíquica, sensorial e intelectual o mental.⁹

Discapacidad física: imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de una persona. Es decir, las partes afectadas son los brazos y/o las piernas. En la discapacidad física muchas veces se puede dar por problemas durante la gestación, también pueden ser causadas por lesión, por algún accidente o problemas del organismo (derrame, por ejemplo).

Discapacidad sensorial: son las deficiencias visuales que tiene una persona, persona con sordera y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje. Esta discapacidad produce problemas de comunicación, lo cual afecta una buena relación en la sociedad.

⁹DISCAPACIDAD, Fecha de publicación: 10 DE MAYO 2009. Disponible: <http://vivenciasbfm.wordpress.com/2009/05/10/tipos-de-discapacidad/>

Discapacidad psíquica: cuando la persona presenta “trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes”. Es decir, que por sus trastornos cerebrales impide un adecuado comportamiento y una buena comunicación con las demás personas.

Discapacidad intelectual o mental: son limitaciones de las personas de tipo intelectual inferior que perjudica en su adaptación, comunicación, aprendizaje, cuidado, habilidades sociales, trabajo y hasta en su salud. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el Síndrome de Down y la parálisis cerebral.

Referente a la conceptualización de la discapacidad y la situación de vulnerabilidad de estas personas en Colombia, *la Corte concluyó que:*

La elaboración de una noción de discapacidad ha sido un proceso muy lento y difícil. En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. En un comienzo, el tema se abordó para efectos principalmente civiles y penales; en el S. XX, como se ha visto, se amplió considerablemente el panorama hacia el derecho laboral, la seguridad social y la educación, vinculando además la situación que padecen estas personas con los derechos fundamentales, en especial, con los derechos a la dignidad humana y la igualdad formal y material. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión, por lo cual, es usual encontrar legislaciones internas que no se adecuan a los avances científicos en materia de discapacidad¹⁰.

¹⁰ Sentencia C-824 del 2 de Noviembre de 2011. Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1º de la Ley 361 de 1997 “*Por la cual se*

También, se ha pronunciado la Corte en relación a la marginación de que son víctimas las personas con limitaciones o con discapacidad, reconociendo que dicha marginación ha sido una constante histórica y ha tenido unas características singulares debido a particulares características de esta población, que constituyen:

“(i) minorías ocultas, (ii) han sufrido de invisibilidad a los ojos de los Gobiernos y de la sociedad, y (iii) tienen una gran heterogeneidad relativa al tipo de limitaciones o discapacidades, al alto grado de ignorancia, prejuicios, negligencia o incomodidad que generan estas limitaciones o discapacidades en las autoridades y en la sociedad, y en la conjunción de limitaciones y discapacidades con otros tipos de discriminación como la de género, racial, etc.

1.2 DISCAPACIDAD Y DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es la piedra angular en la historia de estos derechos, fue redactada por representantes de procedencias legales y culturales de todo el mundo y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948, en París, como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse.

Así como lo señala en su artículo 1 ° que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Dispone igualmente en sus artículos 2.1, que: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados

establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.”

en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”, el art 7 “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”, el art 22 toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho la seguridad social”, el art 23 “toda persona tiene derecho al trabajo, al libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, así mismo el art 24 “toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicamente pagadas”

Los derechos humanos son garantías esenciales para que podamos vivir como seres humanos. Sin ellos no podemos cultivar ni ejercer plenamente nuestras cualidades, nuestra inteligencia, talento y espiritualidad¹¹.

Es decir, que el ser humano por el solo hecho de serlo, posee unos derechos que se convierten en fundamentales para vivir en condiciones dignas sin distinción alguna dentro de la sociedad, son inalienables, irrenunciables, inherentes a la persona, iguales, universales, políticos, civiles, económicos, sociales, culturales y sobre todo laborales, estos son los Derechos Humanos. Las personas que presentan alguna discapacidad deben gozar de sus derechos humanos y libertades en términos iguales frente a la sociedad, sin discriminación de ningún tipo.

¹¹ ASAMBLEA GENERAL NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Disponible en web: <http://www.un.org/es/rights/overview/>

1.2.1 La Discapacidad y La Moral

La palabra *moral* traduce la expresión latina *moralis*, que derivaba de *mos* (en plural *mores*) y significa *costumbre*. Con la palabra *moralis*, los romanos recogían el sentido griego de *êthos*: las costumbres también se alcanzan a partir de una repetición de actos. A pesar de este profundo parentesco, la palabra *moralis* tendió a aplicarse a las normas concretas que han de regir las acciones. La moral es un conjunto de juicios relativos al bien y al mal, destinados a dirigir la conducta de los humanos. Estos juicios se concretan en normas de comportamiento que, adquiridas por cada individuo, regulan sus actos, su práctica diaria. Ahora bien, ni las normas o códigos morales se proclaman como el código de circulación, ni cada persona asume o incorpora automáticamente el conjunto de prescripciones y prohibiciones de su sociedad, ni cada sociedad o cultura formulan los mismos juicios sobre el bien y el mal. Es por todo eso que la moral a menudo es un conjunto de preguntas y respuestas sobre qué debemos hacer, si queremos vivir una vida humana, es decir, una vida no con imposiciones sino con libertad y responsabilidad¹².

Se puede tomar como teoría los derechos humanos respecto de las personas con discapacidad desde el imperativo moral, es decir, que toda persona es merecedora de tener los medios necesarios para desarrollar su vida óptimamente y así poderse defender y subsistir en la vida, creyendo en sí mismo y confiando que puede desempeñarse con excelencia en un ámbito laboral como cualquier persona sin ningún obstáculo físico; se crea para la sociedad la obligación de reconocerle a todas las personas su inherente valor como seres humanos, más que por la contribución a la sociedad de sus habilidades funcionales individuales,

¹² POR SI NO SABES DE QUÉ VA LA ÉTICA. Disponible en: <http://www.xtec.cat/~lvallmaj/passeig/etimora2.htm>

Consultado el 01 de Octubre de 2014.

“Tratar a los demás como uno quiere ser tratado”, es sin duda una frase conocida tradicionalmente y que a nivel mundial respecto de la moral puede representar una norma de alto grado para la moral. No se trata de que en la aplicación de esta frase de lugar a que cada cual proyecte sobre otros su propia subjetividad de lo que es tratarse bien, sino que requiere de una constante en interactuar entre el contacto con lo humano en uno y lo humano del otro¹³.

1.2.2 Derecho a la Igualdad y no Discriminación para las Personas con Discapacidad

El derecho a la igualdad basta solo con ser humano para obtener de la ley el reconocimiento pleno de todos los derechos y la misma atención e igual protección que la otorgada a las demás personas. Con este derecho, desaparecen los motivos de discriminación o de preferencia entre las personas.

Es así, como el principio de no discriminación ayuda a que los derechos humanos en general sean aplicables en el contexto específico de la discapacidad, como es la edad, el sexo y la infancia. Los efectos de la discriminación hacia las personas con discapacidad han sido especialmente graves en áreas como la educación, la salud, el empleo, la vivienda, el transporte, la vida cultural y el acceso a los servicios y lugares públicos, afectando de esta manera la vida cotidiana de los miembros de este grupo. En nuestro continente existe la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, emitida por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos el 7 de junio de 1999. Esta Convención

¹³ GUILLERMO S. INTERNALIZACIÓN DE LA MORAL. Año 2009. Disponible en: http://parquepuntadevacas.net/Producciones/Guillermo_Sulling/Internalizacion_de_la_moral_Guillermo_S.pdf

es el primer tratado del siglo XXI sobre Derechos Humanos y busca dejar atrás las prácticas discriminatorias en contra de quienes poseen alguna discapacidad.

Por otra parte, refleja el cambio de paradigma considerando la discapacidad como una cuestión de derechos humanos, relevando y reconociendo efectivamente los derechos fundamentales que las personas con discapacidad tienen. El eje de la discapacidad ya no se centra en la persona y sus carencias, sino que en su interacción con el entorno y las dificultades que éste le presenta para participar en forma plena en el ámbito laboral. Se pasa de la integración a la inclusión dentro de la sociedad.

La vulnerabilidad de los derechos de las personas con discapacidad es precisamente un indicador de inequidad y desigualdad social, que reclama respuestas de la estructura socioeconómica y política, pues la falta de conciencia y voluntad política en un estado que en complicidad con la escasez de recursos, la persistencia de creencias, actitudes y prácticas intolerantes, negativas y excluyentes nos alejan del precepto fundamental de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho ante la ley.

La constitución política de 1991, se creó en el ejercicio del poder soberano, como un Estado Social de derecho que tiene como objetivo combatir las penurias económicas, sociales y las desventajas de diversos grupos, sectores de personas del territorio nacional, prestándole asistencia y protección, proclama 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.

La corte constitucional considero que constituyen actos discriminatorios:

En el caso de las personas en situación de discapacidad, esta Corporación ha referido que pueden constituir actos de discriminación contra esta

población: “la conducta, actitud o trato, consciente o inconsciente, dirigido a anular o restringir sus derechos, libertades y oportunidades, sin justificación objetiva y razonable. Por otro lado, el acto discriminatorio consistente en una omisión injustificada en el trato especial a que tienen derecho los discapacitados, la cual trae como efecto directo su exclusión de un beneficio, ventaja u oportunidad. El acto discriminatorio puede originarse en una acción deliberada o un resultado no previsto, lo cual en todo caso “(...) implica la violación del derecho a la igualdad. Su prohibición constitucional va dirigida a impedir que se coarte, restrinja o excluya el ejercicio de los derechos y libertades de una o varias personas, se les niegue el acceso a un beneficio o se otorgue un privilegio sólo a algunas, sin que para ello exista justificación objetiva y razonable”. Ahora bien, para que un trato diferente esté justificado esta Corporación ha encontrado que deben observarse los siguientes parámetros: “primero, que los hechos sean distintos; segundo, que la decisión de tratarlos de manera diferente esté fundada en un fin aceptado constitucionalmente; y tercero, que la consecución de dicho fin por los medios propuestos sea posible y además adecuada.” Los actos discriminatorios pueden originarse en el lenguaje de las normas o en las prácticas de las instituciones o de la sociedad que de manera injustificada llegan a constituirse en una forma de vida y son aceptados con naturalidad, lo cual conlleva que las personas que sufren este tipo de exclusión tengan que soportar cargas infundadas desde el punto de vista moral y/o jurídico. A la luz de las consideraciones precedentes, la vulneración del derecho fundamental a la igualdad de las personas en situación de discapacidad puede devenir no sólo por acción sino también por la omisión de acciones afirmativas de que son titulares lo cual mantiene la estructura de exclusión social e invisibilidad a la que han sido sometidas históricamente, y que obstaculiza el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales”¹⁴.

¹⁴ Sentencia T-553 del 7 de julio de 2011. Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETEL. T.

1.2.3 La Dignidad Humana

La dignidad humana como un factor de respeto hacia la vida integral de las personas, enmarca un conjunto de beneficios para que las personas tengan una vida digna en todo el sentido de la palabra agradable e igualitario, es un valor que todas las personas tienen donde nadie es insignificante, pues la persona debe ser valorada dentro de la sociedad, no sólo como útil, sino desde su esencia, desde su ser. La valoración de una persona dentro de la sociedad lleva a que unos la acepten y a que otros la rechacen, clasificando a las personas por su utilidad.

Al respecto la Corte Constitucional manifiesta:

La Sala concluye que el referente concreto de la dignidad humana está vinculado con tres ámbitos exclusivos de la persona natural: la autonomía individual (materializada en la posibilidad de elegir un proyecto de vida y de determinarse según esa elección), unas condiciones de vida cualificadas (referidas a las circunstancias materiales necesarias para desarrollar el proyecto de vida) y la intangibilidad del cuerpo y del espíritu (entendida como integridad física y espiritual, presupuesto para la realización del proyecto de vida). Estos tres ámbitos de protección integran, entendidos en su conjunto, el objeto protegido por las normas constitucionales desarrolladas a partir de los enunciados normativos sobre “dignidad”. Considera la Corte que ampliar el contenido de la dignidad humana, con tal de pasar de una concepción naturalista o esencialista de la misma en el sentido de estar referida a ciertas condiciones intrínsecas del ser humano, a una concepción normativista o funcionalista en el sentido de completar los contenidos de aquella, con los propios de la dimensión social de la persona humana, resulta de especial importancia, al menos por tres razones: primero, porque permite racionalizar el manejo normativo de la dignidad humana, segundo, porque lo presenta más armónico con el

contenido axiológico de la Constitución de 1991, y tercero, porque abre la posibilidad de concretar con mayor claridad los mandatos de la Constitución. Los ámbitos de protección de la dignidad humana, deberán apreciarse no como contenidos abstractos de un referente natural, sino como contenidos concretos, en relación con las circunstancias en las cuales el ser humano se desarrolla ordinariamente¹⁵.

1.3 RESPONSABILIDAD DEL ESTADO FRENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

El Estado es la defensa y garantía de quienes por su condición de debilidad e indefensión pueden verse discriminados o afectados por acciones del Estado o de particulares. El Estado Social de Derecho es la forma como está organizado nuestro país, implica como objetivo principal combatir las necesidades económicas o sociales y las desventajas de diversos sectores, grupos o personas de la población prestándole asistencia y protección. Para cumplir dicho objetivo el Estado debe crear programas, proyectos, políticas.

Por otra parte para fomentar el cumplimiento de estos derechos es necesario conocer las acciones del Estado colombiano, para asegurar el acatamiento de estos derechos a través de sus entidades nacionales, departamentales, municipales y establecer un compromiso entre organismos de control, personas con discapacidad y la ciudadanía en general. Estos son algunos de los derechos que a las personas con discapacidad, y a todas las personas, se les deben garantizar:

¹⁵ Sentencia T-881 del 17 de octubre de 2002. Magistrado Ponente: EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT

- Derecho a la salud.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a la educación.
- Derecho a la participación política.
- Derecho a la accesibilidad y al transporte.
- Derecho a la comunicación e información.
- Derecho a la cultura y el arte.
- Derecho al deporte y la recreación.

Estos derechos son de carácter nacional, regional y local por parte del Estado Colombiano, además de tener ratificados internacionalmente convenios y tratados sobre la protección de los mismos, deben cumplirse y garantizarse, para que las personas vivan en condiciones dignas.

El Estado debe garantizar a las personas el desarrollo de sus derechos y en cuestión a las personas con discapacidad, debe crear fuentes para que se cumplan, pues estas personas dentro de la sociedad no se deben ver como si tuvieran limitaciones para trabajar, por el contrario, si el Estado hiciera cumplir sus políticas públicas en la inserción al trabajo de los discapacitados, tal vez solucionarían muchos problemas en demandas constitucionales, administrativas, de seguridad social que dejan ver la vulneración efectiva de sus derechos fundamentales, formando una carga para sí mismo.

Las personas con discapacidad deben tener un trato preferente en el ámbito laboral; por ejemplo: en un proceso de reestructuración administrativa que implique supresión de cargos, la administración pública está obligada a adoptar medidas de diferenciación positiva a favor del servidor público con limitación y que resulte afectado con la supresión del cargo que es titular. La omisión puede constituir una violación del principio de igualdad. La comprobación de la violación al derecho fundamental, no significa la incorporación laboral inmediata, pues

considera a la administración pública porque la planta de personal está regulada por normas legales. La estabilidad laboral reforzada es un objetivo específico para el cumplimiento de los derechos laborales con propósitos proteccionistas del Estado frente a los discapacitados.

Consiste en un derecho constitucional, que busca garantizar la permanencia en el empleo del discapacitado como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. En la cual la estabilidad en el empleo se mantiene mientras subsistan las características o condiciones que le dieron origen al empleo.

La persona con discapacidad debe ser tratada conforme a los mandatos constitucionales y no debe estar desprotegida frente a las demás, pero la situación de marginación en que se encuentra la población colombiana con problemas de deficiencia mental, física, mental o con limitaciones sensoriales, llevó al constituyente a consagrar un norma constitucional para su protección, acogiendo las recomendaciones hechas en la Conferencia de Viena sobre Legislación para Minusválidos, en materia de empleo, la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, aprobó el Convenio 159 de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, aprobado por el Congreso Nacional mediante la Ley 82 de 1988.¹⁶

Son muchas las disposiciones que enmarcan el contexto normativo para las personas con discapacidad las cuales se consideran amplias y adecuadas pero la realidad presenta un problema que aumenta y niega las condiciones de equidad

¹⁶ ALCALDÍA DE BOGOTÁ, LEY 82 DE 1988, "Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69ª. Reunión, ginebra, 1983".

para esta población. La situación es desfavorable y la condición de marginalidad en los espacios sanitarios, culturales, educativos y laborales es evidente, sin contar la discriminación en los procesos políticos y sociales.

1.4 RECONOCIMIENTO JURÍDICO INTERNACIONAL Y NACIONAL SOBRE EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁷, Adoptada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, promulga que tanto los estados como la sociedad deben respetar los derechos humanos y hacer todos sus esfuerzos para educar a la sociedad sobre ello, sobre su respeto e igualdad entre todas las personas sea lo que sea sus creencias, su educación, su pensamiento.

Cabe resaltar, que en sus artículos 1, 23, 25 y 26 soporta que todas las personas somos libres e iguales que tenemos derecho, a la educación como al trabajo sea que tengamos algunas limitaciones, ya que, tan bien es fundamental una vida digna conformar una familia y tener acceso a todos los servicios sociales necesarios para el disfrute de nuestros derechos.

¹⁷ ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Así mismo, el Pacto internacional de derechos económicos, sociales, culturales y pacto internacional de derechos políticos y civiles de 1976. Reconoce que los derechos son inherentes a la persona humana, que todos tienen libertad en acceder a sus derechos económicos sociales culturales políticos, y civiles, que todo estado que sea parte de este pacto debe garantizar a todas las personas que se encuentre bajo su soberanía todos los derechos que se reconoce sin distinción de sexo, raza, idioma, religión o cualquiera que sea su condición.

La Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad recopila los siguientes convenios donde se protegen los derechos a las personas con discapacidad y su derecho inalienable a la no discriminación que comprende convenios sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 159); la Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas (Resolución N° 3447 del 9 de diciembre de 1975); el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas (Resolución 37/52, del 3 de diciembre de 1982); el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (1988); la Resolución sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (AG/RES. 1249 (XXIII-O/93)); las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (AG.48/96, del 20 de diciembre de 1993); la Declaración de Managua, de diciembre de 1993; la Declaración de Viena y Programa de Acción aprobados por la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (157/93); la Resolución sobre la Situación de los Discapacitados en el Continente Americano (AG/RES. 1356 (XXV-O/95)); y el Compromiso de Panamá

con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano (resolución AG/RES. 1369 (XXVI-O/96)).¹⁸

Esta convención tiene como objetivo la prevención y eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad y ayudar a que se reintegre a la sociedad. Como lo dice el art 27 de la ley 1346 de 2009, en 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. Menciona en su artículo todo lo concerniente al derecho al trabajo donde los Estados Partes deberán reconocer este derecho en igualdad de condiciones, así como prohibir la discriminación, proteger sus derechos, promover las oportunidades laborales, emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover el empleo en el sector privado, Promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto

El estado se ha comprometido a adoptar las medidas necesarias tanto de carácter legislativo, educativo, social y laboral para eliminar la discriminación además fomentar la prevención, detección temprana, educación de respeto y convivencia para las personas convivan con las personas discapacitadas, crear participación para estas personas y grupos que represente a estas personas, la comisión interamericana de derechos humanos CDIH recomendó en su informe tomar medidas para la promoción y protección de los derechos para las personas con discapacidades mentales.

Por su parte la Constitución Política de Colombia de 1991, Consagra en el artículo 25 el derecho al trabajo, el cual es un derecho y una obligación que goza de protección del estado, lo que indica que todas las personas, sin distinción de raza,

¹⁸ CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

color, sexo, condiciones físicas, deben tener las mismas oportunidades para acceder al campo laboral, lo cual se relaciona en la aplicación al derecho a la igualdad, establecido en el artículo 13 constitucional donde todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, (...) El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por sus condiciones económicas, físicas o mentales, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.; en su artículo 47 dice que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

Otros artículos de la constitución como son los artículos 48 y 49 hablan de la seguridad social como un servicio público obligatorio y a la vez un derecho irrenunciable de todos los habitantes, tan bien se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de protección promoción y recuperación en su salud. En sus artículos 53 y 54 habla del estatuto del trabajo donde el congreso expedirá el estatuto del trabajo, teniendo en cuenta los principios mínimos fundamentales tales como la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, garantía a la seguridad social, la capacitación, protección especial a la mujer, (...) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. Tan bien es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. 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.¹⁹

¹⁹ COSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991.

Disponible, <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Así mismo el CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, hace referencia al derecho a la igualdad al decir que *«todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los Trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas en la ley»*.²⁰ Con lo anterior se puede decir que tanto la norma constitucional como sustantiva reconocen a todos los trabajadores el derecho a la igualdad en el trabajo, el derecho al trabajo y la especial protección que éste goza.

El legislador mediante la ley 361 de 1997²¹ que tiene por objeto la integración de las personas con limitaciones, ley de donde se deriva la especial protección a los trabajadores con limitaciones físicas, el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración para las personas con limitaciones físicas, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención que requieran; Esto ha sido establecido por la ley 361 de 1997, en la que se establecen ciertas garantías a la población considerada como discapacitada, entre ellas su integración en el mercado laboral, y se les ofrece a los empleadores que contraten a personas con limitaciones físicas ciertas ventajas, entre ellas: tasa arancelarias especiales a la importación de maquinaria destinada para el manejo de personas con limitaciones, prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales, para el desarrollo de planes que requieran la participación de personas con limitaciones, que sean preferidos en igualdad de condiciones en el proceso de licitación, adjudicación y celebración de contratos, la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50% si los contratados son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

²⁰ GAMBOA JIMENEZ. Jorge. Código laboral, sustantivo del trabajo y procedimiento laboral, ART 10, ley 2011

²¹La ley 361 de 1997 capítulo IV de la integración laboral <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>

De esta ley 361 de 1997 conocida como ley “**Ley Clopatosky**”, que propende por la estabilidad laboral y el fomento del empleo para las personas discapacitadas. Esta norma establece que los empleadores que vinculen personas con discapacidad tienen derecho a deducción del impuesto.

En su capítulo IV que habla sobre la integración laboral resaltaremos los siguientes artículos: el art. 22 mediante el cual el “Gobierno dentro de las políticas nacionales del estado tomara medidas para la creación y formación de fuentes de trabajo para las personas con limitación a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación. Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.²²”, el art.23 “El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA brindara cursos a las personas con limitaciones respetando el derecho a la igualdad a estas personas y calificara su discapacidad para efectuar el programa adecuado para él y así establecer tan bien una orientación laboral adecuada para su potencial”.

El artículo 24^o, estipula que los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

²² LEY 361 DE 1997 **Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones, disponible, <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>**

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 tiene en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;

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;

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.²³

Con este artículo en particular se obtiene un gran incentivo para lograr que las empresas se motiven mucho más y ayuden a la reinserción en la sociedad a estas personas con algunas limitaciones y lograr que crean más en ellas y que sigan siendo útiles para la sociedad, ya que, personas que se sientan motivadas y en un ambiente laboral adaptado exclusivamente para ellos, donde sea de su agrado y se cree un buen ambiente, motivara más su desempeño y así ganara tanto el empleador como el trabajador.

²³ LEY 361 DE 1997 **Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones, disponible, <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>**

Con la reforma laboral introducida por la ley 789 de 2002 se estableció una serie de beneficios a favor del empleador, entre ellos, la exoneración del pago de los aporte parafiscales al ICBF, SENA y CCF que le corresponda pagar por esos trabajadores siempre y cuando esos trabajadores cumplan con estas características: Al momento de la contratación presenten una limitación física superior al 25%, que la edad de esos nuevos trabajadores al momento de vincularse esté entre 16 y 25 años o mayores de 60, que las personas hayan sido contratadas desde el sitio de reclusión, que sean jefe cabeza de hogar, que la contratación sea con personas que hayan desertado de los grupos insurgentes.

Con esta se da cumplimiento a diferentes mandatos constitucionales que no han tenido la suficiente atención por parte de los legisladores, entre ellos, el derecho a la igualdad y el derecho al trabajo. Del mismo modo, se da cumplimiento a los convenios internacionales adquiridos por Colombia al momento de ratificar el convenio 159 de 1983. Este convenio habla sobre la readaptación profesional y el empleo de persona invalidas con la organización internacional del trabajo OIT la cual señala que las personas con discapacidad, tenga la oportunidad de un empleo adecuado e inicie la integración o reintegración en la sociedad.

Con el decreto 970 1994 en su parte II habla de los principios y readaptación profesional y de empleo de las personas inválidas,²⁴este convenio promulga la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas para su participación e igualdad en programas de acción que permite la adopción de medidas a nivel nacional e internacional. Dicha política se basará en el principio de la igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

²⁴ Decreto 970 1994 en su parte II principios y readaptación profesional y de empleo de las personas invalidas
http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1994/mayo/13/dec0970131994.pdf

Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para ellos. las organizaciones que representa a los empleadores y los trabajadores sobre la aplicación de estas política y en particular, sobre las medidas que deben hacerse para la cooperación y coordinación de los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se tendrán en cuenta a las organizaciones constituidas por personas inválidas o que se ocupan de ellas. Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación empleo y otros fines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo, siempre que sea posible y adecuado para ellos.

Por medio de la ley 1346 de 2009, 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. Menciona en su artículo 27 lo atinente al derecho al trabajo donde los Estados Partes deberán reconocer este derecho en igualdad de condiciones, así como prohibir la discriminación, proteger sus derechos, promover las oportunidades laborales, emplear a personas con discapacidad en el sector público, promover el empleo en el sector privado, Promover la adquisición de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.²⁵

Entre ellas encontraremos derechos como:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables,

²⁵ LEY 1346 DE JULIO 31 2009. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. "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. DISPONIBLE: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37150>.

- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) oportunidades de empleo y la promoción profesional
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes,
- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

A su vez la ley estatutaria N° 1618 del 27 de febrero del 2013, establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.

El objeto de la presente ley es 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, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.²⁶

²⁶ LEY ESTATUTARIA n° 1618, “por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de la persona con discapacidad, 2013, Disponible:

Esta ley fomenta en nuestro país de una forma muy global todos los derechos que tienen las personas con discapacidad empezando desde su significado, como lograr una excelente inclusión de nuevo en la sociedad, una rehabilitación tanto funcional como integral, de los deberes que debe tener nuestra sociedad con ellos, derecho a la salud y un sin número más de derechos que como seres humanos y perteneciente a este territorio nacional posee los mismos derechos.

Mediante Sentencia C-765 de 2012, la Corte Constitucional efectuó la revisión de constitucionalidad de la ley 1618 de 2013, declarando exequible el contenido del artículo 13 en el entendido que: *“el Ministerio de Hacienda y Crédito Público no podrá establecer exenciones ni descuentos tributarios con base en la competencia asignada por esta norma”*. También menciona que el artículo 13:

Garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, para lo cual desarrolla en 8 numerales las acciones que deberán cumplir diversos sujetos públicos y privados, entre ellos el Gobierno Nacional en su conjunto, el Ministerio de Trabajo, el SENA, el Fondo Nacional de Ahorro, BANCOLDEX, los empresarios y empleadores privados, etc., con el fin de promover y facilitar la ubicación laboral de estas personas.

En lo atinente al Gobierno y los Ministerios, este artículo incluye la orden de expedir decretos reglamentarios para desarrollar determinados estímulos al empleo de las personas con discapacidad, entre ellos el establecimiento de un puntaje adicional en procesos de licitación pública para aquellas empresas que empleen personas con discapacidad o que sean gestionadas por ellas (num. 1) y lo que genéricamente se denomina un sistema de preferencias a favor de tales empresas y de las mismas personas en situación de discapacidad (nums. 7 y 8).

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201618%20DEL%2027%20DE%20FEBRERO%20DE%202013.pdf>

Respecto de instituciones públicas tales como el SENA, el Fondo Nacional de Ahorro y BANCOLDEX (num. 3, 4 y 5 respectivamente) se establecen tareas específicas dirigidas a garantizar que las personas en situación de discapacidad puedan de manera efectiva acceder a los servicios que ellas prestan, e incluso a que se diseñen programas o líneas de atención para ellos, dentro del marco de la misión institucional de cada una de tales entidades.

Frente a los empresarios, el numeral 6° recopila y hace alusión a los estímulos previamente existentes para que ellos vinculen laboralmente a personas con discapacidad, incluyendo los previstos en la Ley 361 de 1997. De otra parte, y de manera específica alude a los estímulos económicos que el Ministerio de Hacienda debe establecer en desarrollo del artículo 27 de la Convención²⁷.

Cada día la normas se van acoplado a las necesidades de las personas, y más a las personas en un estado de vulneración como son las personas discapacitadas, como cada día se ha incrementado un alto porcentaje las personas con estas limitaciones, se van creado más normas que se adapten a las necesidades de ellas, para una ayuda tanto física como emocional, que fomente menos la vulneración de derechos humanos que todas las persona. Tenemos. Incrementar tanto un derecho tan fundamental como es la readaptación y oportunidades laborales.

Mediante la ley 1221 de 2008, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Que tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las

²⁷ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-765 del 3 de Octubre de 2012, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

telecomunicaciones (TIC).²⁸ El teletrabajo es una ayuda laboral, que beneficia en la elaboración de alguna actividad que promueva una remuneración utilizando como ayuda la tecnología sin que la persona esté presente en un lugar de trabajo específico, si no que por este medio desempeñe las funciones otorgadas. Así se fomentara tan bien el empleo a las personas con alguna limitación ya que desde la comodidad de su hogar y ayuda familiar puede desempeñar excelente una función por este medio.

A nivel de políticas públicas el estado respaldará la aplicabilidad de las mismas mediante el Plan de Desarrollo 2010-2014, es la base de las políticas gubernamentales formuladas por el Presidente de la República, a través de su equipo de Gobierno y plasma los temas y propuestas expuestas a los colombianos durante su campaña electoral, presentado a consideración de toda la sociedad colombiana y sus distintos estamentos, es el mapa y la brújula para abordar y resolver las necesidades apremiantes de la nación y aprovechar sus potencialidades, pero sobre todo para sentar las bases que nos permitan alcanzar las metas y garantizar el cumplimiento de la visión de país y los compromisos del programa de gobierno con el cual el pueblo colombiano eligió, con una votación histórica, al presidente Juan Manuel Santos.²⁹

La administración municipal de Tuluá en cuanto a las políticas públicas está desarrollando programas para las personas con discapacidad, acogiéndose a los preceptos de la convención de las Naciones Unidas, como se indica en el punto E.

²⁸ LEY 1221 DE 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, disponible, <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

²⁹ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION, **Prosperidad para Todos (2010-2014)**, Juan Manuel Santos. Ubicación: <https://www.dnp.gov.co/PND/PND20102014.aspx>

del plan de desarrollo municipal donde como objetivo tienen fomentar la promoción de la inclusión para el trabajo de las personas con discapacidad.

2. GOCE EFECTIVO DEL DERECHO AL TRABAJO DE LA POBLACIÓN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN TULUÁ

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados, se presentan los siguientes resultados relacionados con las variables sociodemográficas, inclusión laboral y percepciones sobre el derecho al trabajo que presentan las personas encuestadas.

Esta investigación se realizó en la ciudad de Tuluá, Valle del Cauca con una muestra seleccionada de forma aleatoria, a partir de los datos estadísticos del estudio realizado por el Ministerio de Educación Nacional para la caracterización de la población que presenta discapacidad en el valle del Cauca en el año 2008.

2.1 CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS

Según este estudio para el año 2008 existía en el Municipio de Tuluá una población de 160 personas con discapacidad que poseen una actividad económica activa; de este universo se tomó como muestra 58 personas: hombres y mujeres residentes en la zona urbana, con edades que oscilan entre 18 años y más de 49 años, de todos los estratos socioeconómicos.

Según lo hallado el 58.6% de encuestados son hombres y el 41.4% mujeres. Sus edades están básicamente en los rangos de 41 a 48 años el 34.4%; entre 34 y 41 años están el 31%. Lo cual indica que la mayoría de informantes están en condiciones de dar cuenta de sus experiencias laborales, objetivo del trabajo

Tabla 1. Edad de las personas encuestadas según el sexo.

| Grupos de edad (años) | Hombres (%) | Mujeres (%) |
|-----------------------|-------------|-------------|
| Total | 58,6 | 41,4 |
| 18 y 25 años | 1,7 | 1,7 |
| 26 a 33 años | 8,6 | 1,7 |
| 34 a 41 años | 17,2 | 13,8 |
| 42 a 48 años | 20,7 | 13,8 |
| más de 49 años | 10,4 | 10,4 |

Fuente: Encuesta. Derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Tuluá. UCEVA 2014.

Cabe anotar que en el estudio realizado por el Ministerio de Educación Nacional³⁰ en el Valle del Cauca, el mayor porcentaje de personas con discapacidad corresponde a mujeres 51,1% y los hombres con un 48,9%; mientras que los datos arrojados por esta investigación en Tuluá, el mayor porcentaje corresponde a los hombres con el 58,6% ya que las mujeres son el 41,4%.

En cuanto al estado civil de las personas encuestadas, el mayor porcentaje son solteros: 60.3%, estos viven con sus padres, hijos y otros familiares quienes les brindan apoyo económico, social y moral para su rehabilitación y su reinserción a la sociedad. Por otro lado, están en unión libre el 20.6% y son casadas el 18.9%. Este 39.5% que viven en pareja indica que para muchas personas la discapacidad no es un obstáculo para construir su vida en pareja y que a pesar de las dificultades que se presentan en el ambiente familiar tales como el apoyo sentimental y económico no se observa separaciones ni ruptura familiar después de afrontar dicha situación.

³⁰ DANE. Dirección de censos y demografía grupo de censos y proyectos especiales. Ministerio de Educación nacional. Bogotá 2008. pág. 11 Disponible en, www.valledelcauca.gov.co/salud/descargar.php?id=3038, Consultado: julio de 2014,

En el caso de que la persona discapacitada sea uno de los cónyuges la dificultad de adaptación a los cambios es mayor, se produce cierto desequilibrio en el sistema económico familiar, ya que de alguna manera se afectan los recursos con que cuenta la familia los roles se encuentran alterados, se produce en el otro cónyuge sentimientos de impotencia, soledad, depresión y aislamiento, el fracaso matrimonial a veces es la salida, consecuencia del estrés que padece la pareja en estos momento.³¹

Respecto a la tenencia de vivienda, el 55.1% manifestó vivir en casa propia, aquí están sobre todo quienes conviven con su pareja; el 29.3% está en arrendamiento; el 13.7% vive en residencia de propiedad familiar y, el 1.7% habita en vivienda cedida, otorgada para el funcionamiento de la fundación a la que pertenece. Aquí es importante destacar que una de las situaciones de exclusión a las que se enfrentan las personas discapacitadas es la poca accesibilidad y acondicionamiento de las viviendas a sus necesidades físicas, máxime si son alquiladas; espacios demasiado reducidos que dificultan su movilidad, así como la presencia de muebles y enseres que ponen en riesgo su integridad física, sobre todo de quienes tienen discapacidad visual y/o de locomoción. En tal sentido, las frecuentes barreras arquitectónicas, impiden a una persona discapacitada relacionarse socialmente con la misma facilidad que lo hace otro ciudadano, así este solo podrá ser visitado, pero encuentra problemas para visitar a sus amigos y familiares.

2.2 CARACTERÍSTICAS DE SU DISCAPACIDAD

Según la OMS

³¹ GIL ROSARIO María José, reconstrucciones en la familia ante el reto de la discapacidad Argentina 2010, tesis para optar por el título (licenciada en trabajo social) universidad nacional de Cuyo facultad de ciencia políticas y sociales. Pág. 49 Disponible en www.fcp.uncu.edu.ar/upload/tesis_gil_maria_jose.pdf

La discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive³².

En tal sentido, la discapacidad representa las alteraciones en el funcionamiento del ser humano considerando que éste es producto de la interacción del individuo con el entorno en el que vive y se desarrolla.

Aunque existen diferentes tipos de discapacidad, para efectos de este estudio solo se tuvo en cuenta a las personas que padecen discapacidad física y sensorial: visual y auditiva; esto debido a que son quienes tienen mayores posibilidades de ingresar al mercado laboral.

Tabla 2. Tipo de discapacidad según su origen.

| ORIGEN DE DISCAPACIDAD | TIPO DE DISCAPACIDAD | | | |
|--------------------------------|----------------------|-----------|------------|----------|
| | Motora % | Visual % | Auditiva % | Otro % |
| Total | 57 | 36 | 5 | 2 |
| Nacimiento (congénitas) | 10 | 15 | 5 | |
| Enfermedad | 11 | 5 | | 2 |
| Accidente | 31 | 16 | | |
| Negligencia Médica | 2 | | | |

³² OMS-Organización Mundial de la Salud, link temas de salud: discapacidades, Disponible en : <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> Consultado: Agosto 13 de 2014

| | | | | |
|------|---|--|--|--|
| Otra | 3 | | | |
|------|---|--|--|--|

Fuente: Análisis de resultados. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el Municipio de Tuluá.2014.

De acuerdo con lo manifestado por los encuestados, un poco más de la mitad. 57%, tiene discapacidad motriz, entendida como aquella imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de una persona, porque las partes afectadas son los brazos y/o las piernas, lo cual les genera dificultades para moverse o caminar. Los accidentes viales, las enfermedades adquiridas durante el proceso vital y las enfermedades congénitas son las principales causas de discapacidad. Un 36 % tiene discapacidad sensorial visual, producto de accidentes viales y enfermedades congénitas; mientras que el 5% presenta discapacidad auditiva, básicamente por enfermedades congénitas. Este tipo de discapacidad sensorial afecta la integración social de las personas ya que a través de los sentidos percibimos la mayor información del mundo que nos rodea y nos permite comunicarnos con los demás miembros de la sociedad. Solo el 2% manifestó presentar discapacidad mental, la cual tiene que ver con las limitaciones que presentan las personas a nivel intelectual afectando su adaptación a la comunicación, aprendizaje, cuidado, habilidades, sociales, trabajo y hasta en su salud.

Las percepciones de las personas frente al grado de su discapacidad son dadas bajo autovaloración en su mayoría, pues manifiestan que *“no tienen un dictamen médico que les permita valorar el grado de discapacidad”*; otras que si tienen dictamen médico, consideran que producto de su rehabilitación, *“no se encuentran en el grado de discapacidad en el cual las calificaron”*. Por lo tanto, el 38% califica su discapacidad como *severa* porque presentan altos niveles de dificultad o imposibilidad para realizar actividades cotidianas requiriendo apoyo o cuidado de una tercera persona; el 45% califica su discapacidad de *nivel moderado*, el cual indica que las personas presentan una disminución o imposibilidad importante para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria; y el 17% lo califica

como *leve* debido a que las limitaciones para llevar a cabo actividades de la vida diaria son menores, al punto que no requieren apoyo de terceros y tienen gran independencia para moverse y realizar tareas cotidianas.

2.3 CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y LABORALES

Tabla 3. Nivel de educación alcanzada de las personas con discapacidad y estrato socioeconómico.

| NIVEL DE EDUCACIÓN | Estrato 1 | Estrato 2 | Estrato 3 |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Total | 15,4 | 60,1 | 23,8 |
| Ninguna | 1,7 | 3,4 | 3,4 |
| Primaria | 3,4 | 17,2 | 5,1 |
| Básica Secundaria | 8,6 | 27,5 | 5,1 |
| Técnico | 1,7 | 8,6 | 6,8 |
| Profesional | 0 | 3,4 | 3,4 |

Fuente: Encuesta. Derecho al trabajo de las personas discapacitadas en Tuluá. UCEVA 2014.

De acuerdo a la información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, se ha establecido que el 44.6% de las personas con discapacidad registradas pertenece al estrato 1, 35.2% al estrato 2, y 14.4% al estrato 3; restando solo un 1.47% para los estratos 4, 5 y 6. El 94.3% de la población con discapacidad registrada se ubica en estratos 1, 2 y 3³³.

³³ DANE, Población con Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad, marzo de 2010. Disponible en http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=74&Itemid=120. Consultado Octubre 15 de 2014.

En el caso de Tuluá y según esta investigación, del total de la población discapacitada el 75.5% se agrupa en los estratos 1 y 2, mientras que el 23.8% están en el estrato 3 (véase tabla 2), esto conforme a la autclasificación que hicieron los encuestados y que se referencia en la tabla anterior. Se evidencia una situación de vulnerabilidad y pobreza para las personas en situación de discapacidad en Colombia. El Informe Mundial sobre Discapacidad señala que en todo el mundo, “las personas discapacitadas presentan incidencias de pobreza más altas, resultados académicos más bajos y una menor participación laboral que las personas sin discapacidad”³⁴. En parte, esto es consecuencia de los obstáculos en el acceso de las personas con discapacidad a servicios básicos que afectan la calidad de vida y las oportunidades, en particular la salud, la educación, el empleo, el transporte y la información.

Respecto al nivel de educación alcanzado por las personas discapacitadas, el estudio del DANE ya citado, encontró que el 14.1% termina su educación básica primaria, solo el 0.3% culmina estudios completas en básica secundaria, y el 0.43% termina estudios universitarios completos con título; mientras que el 30.2% de los colombianos con discapacidad no acceden a la educación. Esta situación poco alentadora a nivel nacional tiene mejores perspectivas en Tuluá, ya que terminaron la primaria el 25.7%, la básica secundaria la cursó el 41.2%, esto en los tres estratos, tal como se aprecia en la tabla 2; la formación técnica y profesional que es la que garantiza mayores oportunidades para un empleo digno, es muy baja en los tres estratos. Tal realidad debe ser objeto de atención de los agentes públicos locales encargados de fijar políticas y acciones para lograr mejores niveles de educación superior que promueva su inserción laboral, ya que es la única manera de llegar a ser competentes y tener un buen desempeño laboral o crear su propia empresa.

³⁴ Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. Informe Mundial sobre la Discapacidad, 2011., Disponible en www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/ Consultado febrero del 2014

En materia de ocupación se estableció que el 62% desempeña alguna actividad económica que les genera ingresos económicos; mientras que se encuentran desempleados el 24 %; son amas de casa el 13% y están estudiando el 1%. Al desagregar el tipo de actividades económicas que desempeñan se halló que el 31% tienen pequeños negocios relacionados con venta de cacharros, alimentos, artesanías; son vendedores ambulantes el 14%, cuidan carros el 7% y solo el 10% tienen un empleo formal que les brinda garantías laborales y seguridad social.

Es un hecho que las personas en situación de discapacidad al pertenecer a los sectores más pobres deben buscar opciones de ingresos para coadyuvar al sostenimiento de sus familias y debido a la discriminación que viven y la falta de oportunidades laborales, tienen que acudir a la economía informal o del rebusque para poder sobrevivir. Estas salidas económicas muchas veces agravan sus dolencias porque los ambientes no les brindan las mínimas garantías en términos de seguridad, deben caminar largos trayectos, exponerse al ruido y hasta ser objeto de señalamientos y discriminaciones por personas que poco creen en sus capacidades. Los tratos discriminatorios generan efectos negativos de tipo personal y social: los desmotiva para seguir su plan de vida, les niega la oportunidad de ganarse dignamente lo necesario para cubrir sus necesidades y las de sus familias y de contribuir al crecimiento de la economía nacional.

Según el Sistema de Información de la Protección Social (SISPRO) la tasa de desempleo de las personas con discapacidad puede estimarse en el 22,1%³⁵. En Tuluá el porcentaje de personas discapacitadas desempleadas está por encima de ese porcentaje ya que asciende al 24%, mostrando un panorama de desprotección y falta de oportunidades para la inserción de estas personas en el mercado

³⁵ Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. 2013, Disponible en www.oiss.org/.../Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf consultado en octubre del 2014

laboral, además pone de presente que además de existir normas y políticas públicas para garantizar el goce efectivo de los derechos sociales, económicos y culturales de las personas discapacitadas, en la práctica estos son desconocidos y vulnerados permanentemente.

Los estudios realizados en diferentes países coinciden en señalar que las personas discapacitadas tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente perciben menores ingresos cuando trabajan, relativo a la población sin discapacidad; además experimentan desventajas significativas en el mercado laboral y tienen menores oportunidades de empleo. En el caso de Tuluá se mantiene esta situación ya que el 70% de las personas que reciben ingresos o remuneración por su trabajo, no alcanzan un salario mínimo legal vigente, lo cual no les garantiza unas condiciones adecuadas de vida a ellos y sus familias.

Además de la variable remuneración, cuando se analiza el goce efectivo del derecho al trabajo, la OIT establece que también las “*condiciones laborales o de empleo*” deben ser tenidas en cuenta, estas buscan preservar y fomentar la integridad física y psicológica de los trabajadores, comprende factores tales como: duración de las jornadas de trabajo, la existencia de medidas de protección a la salud ocupacional, ambiente laboral, entre otros. En la población objeto de estudio, lo primero que se destaca es que quienes trabajan lo hacen, mayoritariamente en la economía informal, la cual no les garantiza ni salarios estables, ni protección o seguridad social: salud, pensión y riesgos laborales, por lo tanto su aseguramiento es provisto por el Estado con afiliación a través del régimen subsidiado. En ese sentido, la Ley 715 de 2002 por la cual se desarrolla el sistema general de participaciones territoriales e inversión social, señala que “las personas con discapacidad son una población vulnerable, y por lo tanto, su acceso a los servicios de salud debe ser una prioridad para los alcaldes y los gobernadores, que son los que focalizan los recursos en salud”. También la Ley 361 de 1997 ha establecido que “las personas con discapacidad deben estar

identificadas con el carné de afiliación al Sistema de Seguridad en Salud, que les servirá para reclamar sus derechos específicos. Este carné debe indicar el tipo de discapacidad que posee la persona, si es física, psíquica o sensorial. (Resolución 02178 de 1998).

En virtud de esas normativas, la cobertura de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud para las personas en situación de discapacidad corresponde ha estado ascendiendo en los últimos años, hasta alcanzar el 81,9%, de los cuales más de la mitad (57,7%) están afiliados al régimen subsidiado de salud³⁶. En la ciudad de Tuluá, la información obtenida a través de la encuesta aplicada a los discapacitados indica que todos tienen afiliación al SGSSS; la mayoría pertenece al régimen subsidiado³⁷: 63.7%, mientras que 36.2% está en el régimen contributivo.³⁸

2.4 LA DISCRIMINACIÓN MAYOR LIMITANTE PARA EMPLEARSE

³⁶ Base nacional certificada Sisbén III. Corte Abril de 2013. Citada en Documento Conpes Social 166: Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social. 2013., Disponible en www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/conpes_dnp_0166_2013.htm Consultado en octubre del 2014

³⁷ **Régimen Subsidiado:** El régimen subsidiado es el conjunto de normas que orienta y rige la afiliación de la población sin capacidad de pago al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Se encuentran afiliadas a este régimen los núcleos familiares sin capacidad de pago, quienes han sido identificadas (mediante la encuesta SISBEN) como población pobre y vulnerable. La cotización de estas personas es pagada, parcial o totalmente, por el Estado a una Administradora del Régimen Subsidiado (ARS).

³⁸ **Régimen Contributivo:** El régimen contributivo es el conjunto de normas que orienta y rige la afiliación de la población con capacidad de pago al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Los afiliados a éste régimen se clasifican en cotizantes y beneficiarios. Disponible en institutodeestudiosurbanos.info/endatos/0200/02-020-salud/.../TRSB.pdf

Cualquier tipo de discriminación vulnera el derecho a la igualdad establecido en el artículo 13 de la Constitución Política del 91. Las personas en condición de discapacidad son uno de los grupos poblacionales que experimentan más discriminación en todo el mundo y en todos los ámbitos de la vida bajos niveles de educación, altos niveles de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral.

Según Naciones Unidas.

“En cada región del mundo, en cada país, las personas con discapacidad suelen vivir al margen de la sociedad, privados de algunas de las experiencias fundamentales de la vida. Tienen pocas esperanzas de ir a la escuela, obtener un empleo, adquirir casa propia, crear una familia y criar a sus hijos, socializar o votar”³⁹.

El Convenio de la OIT 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958, establece que la discriminación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. Por tanto, la discriminación en el trabajo consiste en una “diferencia de trato basada en las características personales de un individuo, como la raza o el sexo, y no en su perfil profesional, que puede ser el idóneo para el empleo de que se trate”⁴⁰.

³⁹ NACIONES UNIDAS. La discriminación contra las personas discapacitadas. Disponible en http://www.un.org/es/events/humanrightsday/2009/discrimination_disabilities.shtml. Consultados octubre 28 de 2014.

⁴⁰ TOMEI Manuela. Análisis de los conceptos de discriminación e igualdad en el trabajo. En revista Internacional del Trabajo OIT. 2003 Disponible en, <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/sommaire/122-4.htm> consultado en octubre 28 del 2014.

Por su parte, el artículo 25 de la Constitución Nacional establece que el trabajo es un derecho y una obligación que goza de protección del Estado, lo que indica que todas las personas, sin distinción de raza, color, sexo, condiciones físicas, deben tener las mismas oportunidades para acceder al campo laboral, lo cual se relaciona con la aplicación del derecho a la igualdad. En tal sentido, en esta investigación se indagó por las percepciones que tienen los discapacitados frente a la discriminación que viven en el medio laboral; considera el 62% que el ser discapacitados se constituye en la principal limitante para acceder a un trabajo digno y con garantías prestacionales; su discapacidad es una barrera a la hora de buscar empleo, esto se evidencia con el hecho de que el 44.8% ha enviado hojas de vida a las empresas de intermediación laboral y a otras que anuncian vacantes; sin embargo, *“nunca hemos sido llamados a ocupar los cargos y la razón es porque al presentarnos a la entrevista observan la discapacidad que tenemos”*⁴¹.

Según las apreciaciones de los encuestados los empleadores los consideran “un problema” y no les valoran sus conocimientos y capacidades para desempeñarse en un cargo; es decir, aún existen muchos prejuicios frente a los discapacitados al considerarlos “impedidos” para trabajar; por estas razones los niveles de desempleo son tan altos y quienes laboran lo hacen en pequeños negocios propios o actividades informales. También es importante anotar que, como ocurre con las personas no discapacitadas, con la edad disminuyen las posibilidades de ingreso al mercado laboral y las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de encontrar trabajo y más probabilidades de sufrir violencia física y abuso sexual.

2.5 OFERTA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD EN TULUÁ

⁴¹ Entrevista a hombre discapacitado de Tuluá, 30 años de edad.

Tal como se anotó en capítulos anteriores, Colombia ha firmado y ratificado todas las Convenciones y convenios de la OIT sobre derechos de las personas discapacitadas y la eliminación de todas las formas de discriminación, incluyendo el derecho al trabajo. En cumplimiento de tales tratados ha expedido varias normas y políticas, siendo la Ley 361 de 1997 la que reconoce con mayor contundencia los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las personas discapacitadas y fija mecanismos de integración social y laboral de estas personas.

Frente a su vinculación al medio laboral, que es el objeto de esta investigación, dicha ley dedica el Capítulo IV de su Título II a este tópico; de manera puntual establece en el artículo 22:

El Gobierno, dentro de la política nacional de empleo, adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, y de las organizaciones de personas con discapacidad que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y a la rehabilitación el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la situación de discapacidad no permita la inserción al sistema competitivo.

También le asigna al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA la función de promocionar la formación de las personas discapacitadas para su ingreso al trabajo, de acuerdo a sus potencialidades (art. 23) y las necesidades del mercado laboral.

Estas funciones fueron ampliadas y precisadas mediante la Ley 1618 del 27 de febrero de 2013, que tiene como objeto 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 eliminar toda forma de discriminación por razón de discapacidad: mediante esta norma se actualizó el marco legal colombiano y lo alinea con la Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad de la ONU; en ella se concretan las acciones a través de las cuales el Estado dará cumplimiento a lo estipulado en dicha Convención.

Al Ministerio de Trabajo en materia de garantía del derecho al trabajo y a la protección social de las personas con discapacidad, le asignó las siguientes tareas:

- Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país.
- 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.
- 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.
- Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas, por medio de capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para personas con discapacidad con una baja tasa de interés, y apoyo para la difusión de sus productos, dando prelación a la distribución, venta y adquisición de sus productos por parte de las entidades públicas.
- Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que promueven la independencia y superación de la población con discapacidad, mediante programas que

potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas⁴².

En ese mismo sentido, dicha ley también le fijó al SENA, como entidad adscrita al Ministerio de Trabajo, funciones en materia de garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tales como:

- Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico.
- Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordoceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual.
- Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad.
- Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país.
- Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo de cada Regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial.
- Otorgar títulos de formación profesional en diferentes áreas, a partir del reconocimiento de los procesos formativos que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad, que cumplan con los requisitos establecidos por esta entidad.

⁴² CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013. Art. 13, numeral 2. Disponible en, http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1618_2013.htm
Consultado en octubre del 2013

- Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia⁴³.

Como puede observarse son diversas y de gran alcance las medidas adoptadas por el gobierno nacional para hacer efectivo el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad; sin embargo la realidad indica que hay una amplia brecha entre lo planteado en las normas (deber ser) y lo realizado o ejecutado por parte de las administraciones municipales y departamentales, que en últimas son las encargadas de ejecutar los programas y proyectos que le dan vida a las políticas sociales.

Para averiguar qué acciones está adelantando la administración municipal de Tuluá en coordinación con el SENA, orientadas a formar, promover y vincular las personas discapacitadas al medio laboral, se entrevistaron dos funcionarias: la coordinadora de la Agencia Pública de Empleo⁴⁴ y la coordinadora de discapacidad del municipio. La Agencia Pública de Empleo es una entidad del Estado liderada por el SENA a nivel nacional, aquí en Tuluá funciona mediante convenio interinstitucional entre la Alcaldía municipal, Cámara de Comercio, Universidad del Valle, Unidad Central del Valle y el SENA; ofrece servicios de intermediación laboral para vincular demandantes de empleo y vacantes, brindando información y capacitación tanto a empleadores como a trabajadores, según las necesidades del mercado laboral.

⁴³ Ibidem, numeral 3.

⁴⁴ La Agencia Pública de Empleo es un programa del SENA, mediante centros de atención en convenio con las alcaldías municipales ofrece los siguientes servicios: registro de demandantes de empleo: inscripción de las hojas de vida; registro de empleadores y vacantes, asesoría para la búsqueda efectiva de trabajadores, la construcción de perfiles laborales, entre otras necesidades.

La información suministrada, tanto por los encuestados como por la funcionaria de la Agencia de Empleo entrevistada, indica que de manera específica no se ha adelantado ningún programa de capacitación o formación con miras a ubicar laboralmente a las personas discapacitadas; aunque algunas han participado en cursos y seminarios que dan para todos los oferentes de mano de obra. Al igual que hacen con los demás, se les recibe sus hojas de vida y se inscriben en la plataforma virtual como un oferente más y se le informa a los empleadores los beneficios tributarios que tendrían en caso de vincularlos, ya que según esta funcionaria: *“ellos al igual que los afrodescendientes, los desplazados y víctimas de la violencia, son sectores vulnerables y para cada uno de ellos existe una ley que le sirve a las empresas para exonerarlas de impuestos”*⁴⁵. Ni la Agencia, ni el SENA ni ninguna otra entidad ofrece programas de formación técnica, ni tecnológica dirigidos a las personas con discapacidad sensorial auditiva y visual, como lo determina la ley, debido a que no cuenta con el servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, ni ninguna ayuda tecnológica que les permita acceder a este tipo de educación. Tampoco opera en el municipio la modalidad de trabajo denominada Teletrabajo, regulado por la Ley 1221 de 2008; la cual utiliza básicamente las TIC (*Tecnologías de la Información y la Comunicación*).

En consecuencia, los servicios de formación y orientación laboral para las personas discapacitadas en Tuluá, aun no se han implementado, no existe un plan o programa de vinculación laboral, como lo ha fijado la ley 1618 del 27 de 2013, situación que menoscaba el derecho al trabajo de esta población, cuyos niveles de desempleo son superiores al promedio nacional y están entre los grupos poblacionales más pobres.

Ahora bien, de conformidad con la Ley 715 de 2001,

⁴⁵ Entrevista a la coordinadora de la agencia pública de empleo de Tuluá. septiembre 2014.

Los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, deben incorporar en sus planes de desarrollo sectoriales e institucionales, los diferentes elementos integrantes de la Política Pública para la Discapacidad y del Plan Nacional de Intervención en materia de discapacidad, los adaptarán a su realidad y asumirán la gestión y ejecución de acciones dirigidas al logro de los objetivos y propósitos planteados en los componentes de promoción de entornos protectores y prevención de la discapacidad, habilitación, rehabilitación, y equiparación de oportunidades⁴⁶.

Por lo tanto, atendiendo a los principios constitucionales de autonomía y descentralización, los entes territoriales como promotores del desarrollo económico y social dentro de su territorio, son los encargados de promover, fomentar y ejecutar los programas que operativizan las políticas de inclusión para la población con discapacidad, entre ellos la promoción del empleo y los derechos a la salud, educación, vivienda y demás. En el caso de Tuluá, el Plan de Desarrollo 2012 - 2015 establece en el Eje Social, programa 18. Atención integral de la población en situación de discapacidad, Estrategia E: La Promoción de la inclusión para el trabajo de las personas con discapacidad y contempla como *meta al 2015 tener 650 personas con discapacidad vinculadas a espacios laborales y de generación de ingresos*⁴⁷. Sobre el cumplimiento de estas acciones y las

⁴⁶ CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1145, de 2007 por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones, artículo 17. Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25670> Consultado en septiembre 2013.

⁴⁷TULUA, PLAN DE DESARROLLO 2012-2015. Hechos para el Bienestar Alcaldía de Tuluá, Programa 18. Atención Integral de la Población en Situación de Discapacidad “No a la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad”. Disponible en, <http://www.tulua.gov.co/sitio.shtml?apc=B--1-&x=1512636> Consultado en septiembre del 2013

establecidas en las leyes nacionales, se encontró que, aún en el municipio no existe política pública para el reconocimiento de derechos e inclusión de la población discapacitada. “En este momento el Municipio está adelantado el proceso de construcción de la política pública, en años anteriores se hizo el diagnóstico, se realizaron unas mesas de trabajo donde la comunidad, la población con discapacidad participó y durante este semestre estamos avanzando en el proceso con el fin de culminarlo en el mes de diciembre”⁴⁸

Al no existir en Tuluá la política de discapacidad se está incumpliendo con las normas nacionales que le dictaminan a las administraciones locales reconocerles a los sectores más vulnerables, como los discapacitados, su titularidad de derechos, garantizar su ejercicio, no desde la mirada de satisfacerles necesidades mediante la asistencia, sino desde la perspectiva de exigibilidad de derechos con enfoque diferencial. En tal sentido, manifestó el 79% de los encuestados que “en Tuluá no se garantiza el derecho al trabajo”, que la administración “*no se preocupa por facilitarles los medios para trabajar y lograr ingresos para vivir dignamente*” ellos y sus familias.

Entre las estrategias sugeridas por la política nacional y el Pacto por la Productividad, están: brindarle a los discapacitados orientación laboral para relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación a la demanda laboral (valoración de capacidades y destrezas); realizar convenios con las empresas para lograr su vinculación laboral. Ninguna de estas acciones se está adelantando actualmente, porque se está a la espera de contar con la política pública local.

Al indagar por la participación de la población discapacitada en los programas de la administración municipal, el 55% manifestó no haber participado en actividad alguna durante los últimos 5 años; el resto 45%, mencionan su participación en

⁴⁸ Entrevista a la coordinadora de discapacidad del municipio de Tuluá. septiembre 2014.

actividades de recreación, capacitaciones de manualidades, artesanías y emprendimiento empresarial de la Cámara de Comercio. Cabe precisar que el programa de Zonas Azules es destacado, tanto por la administración municipal, como por los discapacitados como la única solución de empleo apoyada por gobierno local. Este programa consiste en que un grupo de 33 discapacitados prestan el servicio de vigilancia a los vehículos estacionados en determinadas zonas del centro de la ciudad, previamente señalizadas por la secretaría de Tránsito y Transporte. Esta es una buena opción de integración laboral, pero es necesario que se amplíen las zonas demarcadas a otros sectores, para que más discapacitados se beneficien.

Otra estrategia de empleo promovida por el gobierno nacional, es el apoyo al autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad, mediante créditos blandos; sin embargo al constatar en INFITULUÁ⁴⁹ que es la entidad del orden municipal creada para apalancar proyectos socioeconómicos, de generación de ingresos a través de créditos para pequeños y medianos negocios, se encontró que no tienen ninguna línea de crédito para apoyar proyectos productivos de esta población; ni siquiera lo han contemplado en sus acciones futuras. Según lo manifestado por una funcionaria de la entidad, están muy comprometidos con la construcción del Parque Universalmente Accesible RUA; este es un proyecto liderado por los Clubes Rotarios de Tuluá, cofinanciado por la Administración municipal y recursos de regalías, que permitirá a todos los discapacitados de la ciudad y la región disponer de un espacio accesible para la práctica recreativa y deportiva.

⁴⁹ El Instituto de Financiamiento, Promoción y desarrollo de Tuluá, INFITULUÁ, hace parte de las instituciones denominadas INFIS en nuestro país y se crea con el fin de contribuir al desarrollo socioeconómico de Tuluá y la Región, a través del financiamiento de programas y la gestión de proyectos, Disponible en <http://www.infitulua.gov.co/> Consultado octubre del 2014

Después de contrastar la aplicación que hacen las entidades gubernamentales y la administración municipal de las normas y políticas nacionales para garantizar el derecho al trabajo de las personas discapacitadas, en el municipio de Tuluá, se analizará la participación del sector privado: las percepciones de los empleadores y acciones implementadas para promover la inclusión laboral. Para ello se entrevistaron Jefes de Personal y/o Recursos Humanos de cuatro empresas del sector público⁵⁰ y cuatro del sector privado⁵¹; inicialmente se tenía proyectado una muestra más amplia, pero solo estos accedieron a conceder la entrevista.

Lo primero que llama la atención es que todos los entrevistados reconocen que la discapacidad no debe ser motivo de discriminación, ya que el hecho de una persona tener algún impedimento físico, no la limita totalmente para vivir en sociedad y ocupar un cargo, lo que hay que saber es aprovechar sus capacidades; en todos se nota que hay un reconocimiento al valor y derechos que tienen estas personas como seres humanos. Sin embargo, en la práctica las empresas para las cuales laboran no disponen de políticas y estrategias de reconocimiento y vinculación laboral de la población discapacitada; ni siquiera las entidades públicas que por ley, están llamadas a ser pioneras en la inclusión laboral, cuentan en su planta de cargos con personas discapacitadas. De las empresas del sector privado, solo el supermercado Cañaveral da trabajo con todas las garantías laborales a personas discapacitadas auditivas; en el momento tienen 6 personas discapacitadas entre hombres y mujeres que se desempeñan en los cargos de surtidores, empacadores y mantenimiento, su principal motivación, según lo manifestado por el empleado entrevistado, es brindarles oportunidades a estas personas, ayudarles a que tengan mejores condiciones de vida tanto ellas como

⁵⁰ INFITULUÁ, Hospital Rubén Cruz Vélez, agencia pública de empleo de Tuluá y Alcaldía de Tuluá.

⁵¹ Harinera del Valle, Supertienda Cañaveral, Levapan y terminal de transporte de Tuluá S.A.

sus familias y “aunque no se tiene como política estricta de personal, en todos los supermercados tienen discapacitados siendo una experiencia muy gratificante”⁵².

Desde la década del noventa el gobierno nacional a través de diferentes normas, especialmente la 361 de 1997, ha venido estimulando la inclusión laboral de las personas discapacitadas, mediante incentivos a las empresas privadas que acojan en su planta de personal trabajadores que tengan algún tipo de discapacidad, certificada medicamente. Estos son los principales incentivos para las empresas privadas que contraten personas con discapacidad:

Tabla 4. Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

Los incentivos existentes para las empresas privadas que contraten personas con discapacidad son los siguientes:

| Fundamento legal | Beneficios y garantías | Condiciones |
|-------------------------------------|---|---|
| Artículo 24 de la Ley 361/97 | Preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos sean estos públicos o privados. | Tener por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en condiciones de discapacidad, certificada en la oficina de trabajo de la respectiva zona. Que hayan sido contratados por lo menos con anterioridad a un año. Que permanezcan en la empresa por un lapso igual al de |

⁵² Entrevista empleado del supermercado Cañaveral de Tuluá. Septiembre del 2014

| | | |
|--|--|---|
| | | la contratación. |
| Artículo 24 de la Ley 361 de 1997 | Prelación en el otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales. | Orientar estos créditos y subvenciones al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con discapacidad. |
| Artículo 24 de la Ley 361 de 1997 | Bajas tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con limitación. | |
| Artículo 13 ley 1618 de 2013. | expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, | |

Fuente: Tomada del documento “Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica”, p.150

Según se observa los empleadores que vinculen a personas discapacitadas gozan de beneficios que van desde preferencias en la adjudicación de contratos y créditos, hasta ahorros tributarios, además al tener ambientes laborales más incluyentes que propician el reconocimiento de la diferencia, obtienen ventajas competitivas y hacen visible su Responsabilidad Social Empresarial.

En Colombia solo el 36% de los empresarios contrata personas en condición de discapacidad, estas lo hacen en mayor porcentaje en el área administrativa, de

servicio al cliente, y producción. Las razones dadas por los empresarios son: desconoce los programas gubernamentales o privados en este sentido el 30%; estas personas no se adecuan al clima organizacional y ambiente laboral de su empresa, opinó el 26%; no recibe hojas de vida de estas personas lo planteó el %, y no sabe cómo contactar a personas en condición de discapacidad para vincularlas a su compañía, 21%⁵³.

Comparando ese estudio nacional con las respuestas dadas por los representantes, o los empresarios de Tuluá en esta investigación, se observa que apuntan a la misma dirección: la gran mayoría no contrata personas discapacitadas y aducen como razones la falta de información sobre las normas y beneficios tributarios, también el poco conocimiento de personas discapacitadas disponibles y capaces de desempeñar los cargos que se ofertan como vacantes. Es decir, la desinformación se visibiliza como principal factor por el cual los empleadores no reclutan personas en condición de discapacidad. Si bien este puede ser un factor importante, la verdad es que, aun en el país no se ha logrado permear la conciencia de la mayoría de ciudadanos y empresarios del gran potencial que tienen estas personas, porque continua muy presente el imaginario de que son “desvalidos”, “incapaces” o un problema para la empresa; así, por el hecho de ser diferentes se les discrimina y niega sus posibilidades de desarrollo personal y humano.

⁵³ El estudio fue realizado por Trabajando.com y Universia para conocer cuál es el panorama del reclutamiento y contratación de personas en condición de discapacidad por parte de las empresas colombianas, consultaron a más de 10.000 líderes empresariales de diferentes compañías en las principales ciudades del país. Más información en <http://co.trabajando.com/contenido/noticia/9203/c/empresa/el-64-de-las-empresas-en-colombia-no-contratan-personas-en-condicion-de-discapacidad.html>

Los datos del estudio en Tuluá corroboran una vez más que, a pesar del amplio marco normativo internacional y nacional existente sobre los derechos de las personas discapacitadas, especialmente lo relacionado con la vinculación laboral, los empleadores del país y del municipio, no tienen como prioridad contribuir a generar opciones laborales para las personas en condición de discapacidad, ni siquiera lo consideran bajo la óptica de lograr beneficios tributarios; no hay oferta laboral. Tampoco de parte de la administración municipal se avizora a corto plazo un trabajo de información y sensibilización para los empresarios, lo cual plantea un panorama desalentador para esta población que continúa siendo discriminada por su condición física, sensorial o mental y cada vez ve más lejana la posibilidad de ser tratadas como ciudadanos y ciudadanas en igualdad de derechos. Este es uno de los retos que tendrá el gobierno local: incentivar a los empresarios para que en uso de su responsabilidad social empresarial generen estrategias de vinculación laboral para esta población que va en aumento.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación realizada aporta información valiosa, pues, aunque se han realizado investigaciones a la población con discapacidad en el Municipio de Tuluá, ésta particularmente muestra la participación e inclusión laboral y el goce del derecho al trabajo en el Municipio de Tuluá respecto de la eficacia en la aplicación de la ley 391 de 1997, que esperamos sirva a la administración municipal para el diseño de políticas y programas.

Las principales conclusiones del estudio, respecto de los objetivos propuestos son las siguientes:

- La mayoría de las personas encuestadas son hombres con un 58.6% mientras que el 41.4% restante se encuentra representado por mujeres.
- El 60,35% de las personas encuestadas pertenecen al estrato 2, el 24,13% pertenecen al estrato 3 y el 15,52% en el estrato 1.
- Aunque el 41,4% de las personas encuestadas han alcanzado un nivel de educación secundario y el 25,9% estudiaron hasta la primaria, solo el 6,9% tiene un nivel de educación profesional, y el 17,2% es técnico; También hay un reducido número que no tiene estudio.
- El 24,1% se encuentran desempleados y el 31% posee un trabajo independiente en el que se dedica a negocios propios, el restante de las personas encuestadas se dedica a las ventas ambulantes, a trabajar en las zonas azules. Tan solo el 10,3% posee un empleo formal.
- El 51,7% recibe ingresos de menos de un salario mínimo mensual legal vigente.
- El 36,2% se encuentra afiliado al sistema de seguridad social en el régimen contributivo, el resto se encuentra afiliado al régimen subsidiado; respecto de la

afiliación a pensión sólo el 10,3% se encuentra afiliado a un fondo de pensiones.

- El 62,06% de las personas encuestadas considera que la mayor limitante que existe para acceder a un empleo es la discriminación.
- Así mismo el 93,1%, de las personas encuestadas conoce sus derechos.
- Sobre el cumplimiento de las leyes nacionales, se encontró que, aún en el municipio no existe política pública para el reconocimiento de derechos e inclusión de la población discapacitada.
- La Agencia Pública de Empleo, no ha adelantado ningún programa de capacitación o formación con miras a ubicar laboralmente a las personas discapacitadas; aunque algunas han participado en cursos y seminarios que dan para todos los oferentes de mano de obra.
- En cuanto a los empleadores, la gran mayoría no contrata personas discapacitadas y aducen como razones la falta de información sobre las normas y beneficios tributarios, también el poco conocimiento de personas discapacitadas disponibles y capaces de desempeñar los cargos que se ofertan como vacantes. Es decir, la desinformación se visibiliza como principal factor por el cual los empleadores no reclutan personas en condición de discapacidad
- La responsabilidad social de las empresas privadas de Tuluá, es mínima pues de las empresas entrevistadas solo dos poseen en su planta personas con discapacidad, ya sea porque han adquirido la discapacidad con ocasión de su labor o por iniciativa de dar la oportunidad a personas con discapacidad, manifestando que son personas con mucha energía, que realizan su labor muy bien hasta mejor que una persona normal.
- Los empleadores reconocen que la discapacidad no debe ser motivo de discriminación, ya que el hecho de una persona tener algún impedimento físico, no la limita totalmente para vivir en sociedad y ocupar un cargo, lo que hay que saber es aprovechar sus capacidades; en todos se nota que hay un

reconocimiento al valor y derechos que tienen estas personas como seres humanos.

A pesar del amplio marco normativo internacional y nacional existente sobre los derechos de las personas discapacitadas, especialmente lo relacionado con la vinculación laboral, los empleadores del país y del municipio, no tienen como prioridad contribuir a generar opciones laborales para las personas en condición de discapacidad, ni siquiera lo consideran bajo la óptica de lograr beneficios tributarios; no hay oferta laboral. Tampoco de parte de la administración municipal se avizora a corto plazo un trabajo de información y sensibilización para los empresarios, lo cual plantea un panorama desalentador para esta población que continúa siendo discriminada por su condición física, sensorial o mental y cada vez ve más lejana la posibilidad de ser tratadas como ciudadanos y ciudadanas en igualdad de derechos. Este es uno de los retos que tendrá el gobierno local: incentivar a los empresarios para que en uso de su responsabilidad social empresarial generen estrategias de vinculación laboral para esta población que va en aumento.

Por lo tanto, como resultado del estudio se proponen las siguientes acciones, para hacer efectivo el derecho al trabajo de las personas con discapacidad:

- ✓ Incluir representantes de las personas con discapacidad en las instancias de decisión municipal, en temas de derechos humanos.
- ✓ Construir de manera participativa la política pública local para las personas discapacitadas, donde se contemplen las diferentes estrategias para el reconocimiento de sus derechos sociales, económicos y culturales, tal como lo establece la ley 361 de 1997 y subsiguientes.
- ✓ Brindarles oportunidades laborales y de educación a quienes no han podido acceder a estudios superiores.

- ✓ Realizar campañas de sensibilización y educación para la tolerancia y el reconocimiento social de las personas con discapacidad como miembros igualitarios de la sociedad colombiana y prevenir la discriminación.
- ✓ Vincular al SENA a los programas de formación para el trabajo y la cualificación a nivel de tecnologías para las personas discapacitadas, conforme a lo que le asigna la normatividad nacional.
- ✓ Realizar campañas de sensibilización e información a los empleadores del municipio, sobre los incentivos que ofrece la ley para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALDÍA DE BOGOTÁ, LEY 82 DE 1988, "Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69ª. Reunión, ginebra, 1983".

Disponible: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14931>

ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS, Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Disponible en web: <http://www.un.org/es/rights/overview/>

CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, disponible en,

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>, Fecha de consulta, Agosto 2013.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013. Art. 13, numeral 2. Disponible en, http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1618_2013.htm Consultado en octubre del 2013

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1145, de 2007 por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones, artículo 17. Disponible en <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=25670> Consultado en septiembre 2013.

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991.

Disponible, <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

DANE. Dirección de censos y demografía grupo de censos y proyectos especiales. Ministerio de Educación nacional. Bogotá 2008. pág. 11 Disponible en, www.valledelcauca.gov.co/salud/descargar.php?id=3038, Consultado: julio de 2014,

DANE, Población con Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad, marzo de 2010. Disponible en http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=74&Itemid=120. Consultado Octubre 15 de 2014.

Decreto 970 1994 en su parte II principios y readaptación profesional y de empleo de las personas invalidas http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1994/mayo/13/dec0970131994.pdf

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACION, Prosperidad para Todos (2010-2014), Juan Manuel Santos. Ubicación: <https://www.dnp.gov.co/PND/PND20102014.aspx>

DISCAPACIDAD, Fecha de publicación: 10 DE MAYO 2009. Disponible: <http://vivenciasbfm.wordpress.com/2009/05/10/tipos-de-discapacidad/>

EROLES C Y FERRERES C. “La Discapacidad Una Cuestión De Derechos Humanos” editorial Espacio. En: GIL ROSARIO María José, Reconstrucciones en

la familia ante el reto de la discapacidad. Argentina, 2010, Trabajo de grado (licenciada en trabajo social). Universidad Nacional. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Pág 10. Disponible en, http://www.fcp.uncu.edu.ar/upload/tesis_gil_maria_jose.pdf

GAMBOA JIMENEZ. Jorge. Código laboral, sustantivo del trabajo y procedimiento laboral, ART 10, ley 2011

GIL ROSARIO María José, Reconstrucciones en la familia ante el reto de la discapacidad. Argentina, 2010, Trabajo de grado (licenciada en trabajo social). Universidad Nacional. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Pág.8, 9 Y 49. Disponible en, http://www.fcp.uncu.edu.ar/upload/tesis_gil_maria_jose.pdf

GUILLERMO S. INTERNALIZACIÓN DE LA MORAL. Año 2009. Disponible en: http://parquepuntadevacas.net/Producciones/Guillermo_Sulling/Internalizacion_de_la_moral_Guillermo_S.pdf

Ley 13 de 1982, (7 de abril), Integración Social de los Minusválidos.

Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l13-1982.t2.html#a7
Fecha de consulta: Agosto 2013

LEY 361 DE 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones, disponible, <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>

LEY 1346 DE JULIO 31 2009. CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. "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.

DISPONIBLE:<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=37150>

LEY 1221 DE 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, disponible, <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31431>

NACIONES UNIDAS. La discriminación contra las personas discapacitadas. Disponible en http://www.un.org/es/events/humanrightsday/2009/discrimination_disabilities.shtml. Consultado octubre 28 de 2014.

NUEVO LEON UNIDO, Información esencial sobre distintos tipos de discapacidad, México, 9 febrero 2014.

OMS-Organización Mundial de la Salud, link temas de salud: discapacidades, Disponible en: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> Consultado: Agosto 13 de 2014

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD Y BANCO MUNDIAL. Informe Mundial sobre la Discapacidad, 2011., Disponible en www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/ Consultado febrero del 2014

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (OISS). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica. 2013, Disponible en www.oiss.org/.../Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf consultado en octubre del 2014

OISS organización iberoamericana de seguridad social, Disponible en, www.oiss.org/.../Oiss_Estudio_sobre_medidas_promocion_de_empleo.pdf consultado octubre del 2014

POR SI NO SABES DE QUÉ VA LA ÉTICA. Disponible en: <http://www.xtec.cat/~lvallmaj/passeig/etimora2.htm> Consultado el 01 de Octubre de 2014.

ROSALES Pablo. Análisis crítico descriptivo de la normativa de la discapacidad en argentina con énfasis en el sistema de salud y en el marco de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad- ley 26.378, Buenos Aires, 2011, Maestría en sistema de salud y seguridad social, Universidad Unisalud, disponible en, <http://pablorosales.com.ar/es/wp-content/uploads/2012/07/Tesis-Pablo-Rosales-2012.pdf>

Sentencia C-824 del 2 de Noviembre de 2011. Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA. Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1º de la Ley 361 de 1997 *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.”*

Sentencia T-553 del 7 de julio de 2011. Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.

Sentencia T-881 del 17 de octubre de 2002. Magistrado Ponente: EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT

TOMEI Manuela. Análisis de los conceptos de discriminación e igualdad en el trabajo. En revista Internacional del Trabajo OIT. 2003 Disponible en, <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/sommaire/122-4.htm> consultado en octubre 28 del 2014.