



Empleabilidad de personas con discapacidad visual

 INCI | INSTITUTO
NACIONAL
PARA CIEGOS

Carlos Parra Dussan

Director General

Pedro Andrade Lozada

Subdirector General

Darío Javier Montañez Vargas

Secretario General

Carlos Parra Dussan

Delain Alfonso Arias De la Cruz

Flor Esperanza Rodríguez Ferro

Carolina Rosas Díaz

Javier Ibáñez Medina

Haydée Guzmán Ramírez

María Del Rosario Yepes Camacho

Esteban Isidro Rodríguez Mora

Julián Camilo Rodríguez Lovo

Wilmar Javier Medina Lozano

Autores de la publicación

Wilmar Javier Medina Lozano

Compilador

Juan Esteban Gómez Ramírez

Equipo de Comunicaciones

Viviana Marcela Pinzón Pacanchique

Diseño y Diagramación

Imprenta Nacional para Ciegos

Carrera 13 N° 34 - 91

Teléfono: 384 6666 Ext. 307

Correo electrónico: mercadeosocial@inci.gov.co

Bogotá D.C., Colombia

Agosto 2022

ISBN: 978-958-8803-28-9

Contenido

Introducción.....	4
1. Empleo y discapacidad visual en Colombia	5
2. La educación para el trabajo como alternativa de formación de capital humano con discapacidad visual. Una propuesta de lineamientos desde el marco de la educación inclusiva.....	13
3. Facilitadores y barreras de la Certificación de Discapacidad para la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	29
4. El Estado, la empresa y la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	39
5. Somostod@s: Un proyecto diferente de inclusión.....	53
6. Desafíos para la empleabilidad de las personas con discapacidad visual.....	61
7. Empleabilidad de personas con discapacidad visual, de un contexto internacional al caso colombiano.....	67

Introducción

El Instituto Nacional de Ciegos –INCI- y el Grupo de Derechos Humanos de la Universidad Sergio Arboleda llevaron a cabo el evento “Empleabilidad para personas con discapacidad visual”, el cual se transmitió el día 10 de mayo a las 10 am., por el Facebook del INCI, INCI Radio y la página de la Universidad Sergio Arboleda.

En este evento, participaron como ponentes; el doctor Carlos Parra Dussan, Director del INCI; Carolina Rosas Díaz, Magister en DDHH y DIH Universidad de Nebrija y Magister en DDHH y Democracias en Iberoamérica; Haydeé Guzmán Ramírez, Doctoranda en Comunicación; Rosario Yepes, Especialista en Gestión y Control Social; Flor Esperanza Rodríguez Forero, Magister en educación y Magister en discapacidad e inclusión social; Carlos Quirós Águila, Especialista en el diseño y gestión de proyectos de cooperación al desarrollo; Esteban Tromel, Especialista Senior en Discapacidad y Delain Alfonso Arias De la Cruz, Candidato a Doctor.

En este texto se han compilado las siguientes ponencias; “Empleo y discapacidad visual en Colombia”, “La educación para el trabajo como alternativa de formación de capital humano con discapacidad visual. Una propuesta de lineamientos desde el marco de la educación inclusiva”, “Facilitadores y barreras de la Certificación de Discapacidad para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, “El Estado, la empresa y la inclusión laboral de personas con discapacidad”, “Somostod@s: Un proyecto diferente de inclusión” y “Desafíos para la empleabilidad de las personas con discapacidad visual”.

En adición, el Grupo de Derechos Humanos de la Universidad Sergio Arboleda, aporta a este libro el texto “Empleabilidad de personas con discapacidad visual, de un contexto internacional al caso colombiano”, el cual fue escrito por los profesores Julián Rodríguez, Wilmar Javier Medina Lozano y el estudiante tesista Esteban Isidro Rodríguez.

1. Empleo y discapacidad visual en Colombia

*Carlos Parra Dussan**

Acciones afirmativas para vincular personas con discapacidad

La pobreza y la exclusión social se relacionan estrechamente con la discapacidad, pues de acuerdo al registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad, Dane, Ministerio de la Protección Social 2012, 79% de las personas con discapacidad registradas, son de estratos 1 y 2, tan sólo 15% tienen trabajo y de ellas 84% reciben menos de un salario mínimo mensual.

El Plan Nacional de Desarrollo, “Prosperidad para Todos”, Ley 1450 de 2011, que en su artículo 176 ordenó diseñar la política pública de discapacidad, con el mandato para el Estado, de “desarrollar las acciones para la prevención, la rehabilitación y la integración de la población afectada por cualquier tipo de discapacidad, a fin de brindar oportunidad de inclusión social”.

En cumplimiento de esta obligación, se aprobó el Conpes de discapacidad 166 de 2013, cuyo objetivo central es “Garantizar el goce pleno, y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, a través del fortalecimiento de la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social”. Esta nueva política, considera que el primer paso para la inclusión efectiva de la población con discapacidad, es reconocerles su titularidad de derechos, que obligan al Estado a garantizar su ejercicio, cambiando la lógica de los procesos de elaboración de políticas, para que el punto de partida no sea la existencia de personas con necesidades que deben ser asistidas, sino sujetos con derecho a exigir prestaciones y conductas en un marco de deberes y de corresponsabilidad.

*Director general Instituto Nacional para Ciegos - INCI

En este sentido, la Ley 361 de 1997 creó mecanismos para integrar a las personas con discapacidad, entre ellas una serie de estímulos tributarios y ventajas competitivas para quienes vinculen mediante contrato de trabajo:

El empleador que contrate personal con discapacidad y que esté obligado a presentar declaración de renta y complementarios, tiene derecho a deducir de la renta 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta vinculación laboral subsista; De otro lado, el empleador que esté obligado a cumplir una cuota de aprendices, reducirá en un 50% la cantidad de aprendices que debe vincular, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior a 25%.

Así mismo, la persona o empresa que contrate personal con discapacidad será preferido en igualdad de condiciones en procesos de contratación estatal por licitación pública, si la nómina cuenta con mínimo el 10% de empleados con discapacidad.

Respecto a la prelación en el otorgamiento de créditos, subvenciones de organismos estatales, se tiene derecho, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con discapacidad.

Según la misma Ley 361 de 1997, las entidades estatales de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con discapacidad.

Por su parte, la Ley 1618 de 2013, consagra la obligación de establecer un porcentaje de cargos públicos asignados para personas con discapacidad, porcentaje que el actual Gobierno está reglamentando, así como el sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad.

En conclusión, esperamos que con estas acciones afirmativas, se pueda avanzar significativamente en el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, cumpliendo con el propósito del Plan Nacional de Desarrollo de alcanzar la prosperidad para todos, incluida esta población.

Ruta de empleo INCI

El Instituto Nacional para Ciegos – INCI – es la entidad del Estado colombiano encargada de promover, liderar, diseñar y ejecutar proyectos, programas y políticas destinadas a la inclusión de las personas con discapacidad visual en todos los ámbitos de la vida del país.

En el ámbito laboral se han hecho muchos esfuerzos para permitir que estas personas gocen como la mayor parte de los colombianos, de ingreso y permanencia en actividades de empleabilidad, que les permita un desarrollo personal y profesional acorde a sus derechos como partícipes de este rol de ciudadanos colombianos.

El servicio de inclusión laboral es muy importante, por esto continuamos trabajando por la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, a través de seis estrategias como son: la primera es la política interna de empleo en el INCI, la segunda es la alianza que tenemos con la Función Pública para capacitar a los servidores públicos, la tercer estrategia es el programa Ágora; la cuarta es la investigación en inclusión laboral que venimos haciendo desde la casa de los ciegos; la quinta estrategia son las ruedas de empleo con empresarios y perfiles de personas con discapacidad y la última estrategia es la ruta de empleo INCI.

Estas estrategias que tenemos para la empleabilidad de las personas con discapacidad visual desde el Instituto Nacional para Ciegos-INCI, adquieren mayor relevancia ahora que contamos con el Decreto 2011 de 2017, que busca la empleabilidad de las personas con discapacidad. Desafortunadamente aún muchos empresarios y empleadores no consideran a estas personas por la creencia de que las personas en esta condición no pueden hacer nada, siendo una mera representación social arraigada en el pensar que si no se ve, es imposible el desempeño en cualquier actividad, desconociendo la realidad de miles de personas ciegas que hoy, teniendo las condiciones para desempeñarse, quedan fuera del mercado laboral y dependiendo de otros, pudiendo ser parte del desarrollo del país.

En este sentido, las acciones afirmativas involucradas en Decretos como el 2011 harán que más ciudadanos colombianos ciegos y con baja

visión, puedan hacer parte real del contexto del progreso de nuestro país, siendo parte de entidades como las suyas, que a partir de hoy seguramente comenzarán a interesarse en hacer que estas personas hagan parte de su planta de personal, poco a poco y por supuesto con el apoyo de nuestra entidad.

Proponemos a ustedes una ruta en la que de manera sencilla puedan encontrar la forma de contar con personas ciegas y con baja visión dentro de su planta de personal, permitiendo que capital humano con gran potencial, coadyuve para que sus entidades alcancen y obtengan como ya es tradicional, las metas y logros propuestos.

Solicitud de apoyo al INCI

En principio ustedes mismos podrán contactarnos o nosotros nos acercaremos a ustedes por distintas vías, a fin de brindarles el apoyo y el asesoramiento necesario para que conozcan y dominen la ruta de empleabilidad, definiendo con ustedes mismos el camino a seguir dependiendo de las características y condiciones de su entidad.

Análisis de los puestos de trabajo

Les apoyaremos para realizar análisis de los puestos de trabajo, indicándoles y dándoles a conocer sobre las tecnologías que estas personas utilizan y que ya tienen en su haber laboral por efectos de entrega por el Estado, de modo que se conozcan e implementen las adecuaciones a realizar para que estas puedan ser utilizadas por ellos en los puestos de trabajo a ocupar

Estudio de los perfiles laborales

Revisaremos los perfiles laborales de personas con que ustedes ya cuenten o que sean suministradas por bases de datos oficiales para el efecto, de modo que la elección en su entidad sea como en cualquier cargo, la más idónea y acorde.

Apoyo en el proceso de inducción

Realizaremos asesoramiento para la elección de la persona y apoyo en el proceso de inducción, de modo que la entidad como siempre y con todos sus funcionarios, realice estos trámites de la mejor manera

Talleres de interacción con ciegos

Por supuesto que es entendible y claro que el personal de su entidad no conoce ni maneja la interacción necesaria con estas personas, se tienen mitos y creencias o simplemente no se conoce nada, lo que da la base para que en conjunto con ustedes, desarrollaremos talleres para orientación, interacción y todo lo necesario para la mejor relación entre su personal y el nuevo con discapacidad visual. Estas actividades son fundamentales con todos y cada uno de los funcionarios y contratistas, desde el personal de servicios generales, hasta el mismo Director de la entidad.

Seguimiento y acompañamiento en el proceso

Definiremos conjuntamente un derrotero sobre la forma de hacer seguimiento y acompañamiento en el proceso a los jefes y responsables de las áreas involucradas, a fin de revisar y actuar a tiempo en cada paso dado por todos en este proceso.

Todo ello entregado así como estos mismos pasos, simples, manejables pero contundentes en el logro de los objetivos pretendidos en la contratación de personas con discapacidad visual por sus entidades.

Es así como señores jefes de talento humano, base de la incorporación de personas con discapacidad en el Estado, podemos actuar con la institución que orienta oficialmente los temas de discapacidad visual en Colombia, para que compartamos y enfrentemos juntos este reto de permitir desarrollo personal y profesional para ellos, así como potenciar la expansión y el desarrollo de nuestras entidades.

El INCI vincula personas con discapacidad visual

El Instituto Nacional para Ciegos, les ha garantizado la vinculación laboral de las personas con discapacidad que trabajaban en la entidad, pese a las dificultades económicas que surgen en esta época de pospandemia con la Covid-19.

Les recordamos que el 30 de noviembre de 2017, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 2011 que garantiza la cuota de empleos públicos para personas con discapacidad.

Este decreto se justifica, ya que la población con discapacidad tiene altos índices de desempleo y pobreza, bajos niveles de estudio y sus familias tienen bajo desarrollo económico y de infraestructura de servicios públicos, salud y educación.

Era necesaria esta norma por un sentido de justicia y equidad, porque el país cuenta con una población De acuerdo a cifras del DANE para el 2019, de 3'065.361 personas, un 7,1 % de los colombianos, con altas tasas de desempleo y un alto nivel de pobreza.

El objeto del Decreto 2011 de 2017, es establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público.

En este sentido, el Instituto Nacional para Ciegos-INCI ya cumple con este decreto, pues tiene en su planta de personal el 20% de servidores públicos con discapacidad y la mayoría de contratistas, también tienen discapacidad.

El INCI comprende que la población con discapacidad es más vulnerable a los efectos poscoronavirus, por esto hace el esfuerzo de mantener los puestos de trabajo de las personas con discapacidad, pese a que algunas labores se dificultan realizarlas en casa, por lo que hemos sido creativos para desarrollar trabajo en casa con las personas con discapacidad visual.

Necesidad de una ley de cuotas para la discapacidad

El Gobierno viene estudiando la posibilidad de presentar una ley de cuotas laborales para personas con discapacidad en el empleo público, por esto desde el Instituto Nacional para Ciegos-INCI, hemos argumentado a favor de este proyecto, con el fin de garantizar un empleo digno para la población con discapacidad.

Al introducir una política de acción afirmativa en el empleo público para las personas con discapacidad, el Estado tiene que justificarla ante la opinión pública, los argumentos que aduzcan dependerán principalmente del contexto social de la discapacidad y su situación socioeconómica.

A continuación, se examinan algunos de los motivos más frecuentes de una cuota de discapacidad para el empleo público:

Personas en situación de debilidad manifiesta

La propia Constitución de 1991 establece en su artículo 13 que las personas con discapacidad tienen debilidad manifiesta, por esta razón se consideran grupos de especial protección constitucional, pudiéndose aprobar acciones afirmativas en favor de ellos, como sería una cuota laboral de discapacidad en el empleo público.

Estado Social de Derecho y discapacidad

La Corte Constitucional en las Sentencias T-067 de 1994 y C-371 de 2000, ha dicho que la cláusula de Estado Social de Derecho no es meramente retórica, pues en realidad debe compensar las desigualdades sociales de los más desaventajados como las personas con discapacidad, por lo que esta fórmula de nuestro Estado de derecho con énfasis en lo social si puede permitir una ley de cuotas laborales para la discapacidad.

Por esta razón, se puede romper el principio de igualdad formal, estableciendo un concurso para proveer empleo público solo para personas con discapacidad, pues si partimos de que ellas tienen debilidad manifiesta, es claro que el Estado Social de Derecho las debe proteger de manera especial.

Reparar injusticias históricas

El propósito de la acción afirmativa de una ley de cuotas laborales en el empleo para las personas con discapacidad, es compensar por discriminaciones intencionales o específicas del pasado con la población con discapacidad, cuyas repercusiones todavía se sienten.

Utilidad social

La acción afirmativa de una ley de cuotas laborales en el empleo para las personas con discapacidad podría resultar en mejores servicios para este colectivo, ya que los profesionales con discapacidad entienden y conocen mejor los problemas de estos grupos.

Una representación justa y visible de las personas con discapacidad en diversas esferas como el empleo o la educación permitiría una acción social y política más eficaz.

Mayor eficiencia del sistema socioeconómico

Algunos economistas afirman que la eliminación de la discriminación laboral contra las personas con discapacidad, contribuirá a la eficiencia y la justicia del sistema socioeconómico.

Se puede obtener el mayor provecho del mercado laboral si se corrigen las imperfecciones actuales debidas a los prejuicios irracionales para vincular a personas con discapacidad, otorgando una cuota en el empleo público, activando esta fuerza laboral que se revertirá en la economía misma.

En conclusión, esperamos que el Estado colombiano apruebe una ley de cuotas laborales para la discapacidad corroborando el impulso en el empleo que se le ha dado a esta población a través del Decreto 2011 de 2017, que busca posicionar al Estado como el mayor empleador de las personas con discapacidad.

2. La educación para el trabajo como alternativa de formación de capital humano con discapacidad visual. Una propuesta de lineamientos desde el marco de la educación inclusiva.

*Delain Alfonso Arias De la Cruz**

Planteamiento del Problema

Para (Duque et al., 2015), las PCD enfrentan diversas barreras que impiden el goce pleno de sus derechos y la posibilidad de desarrollarse en los ámbitos económicos, laborales, educativos, familiares, culturales y sociales. En el contexto colombiano, conforme con (Gómez, 2018), son notorios los niveles de exclusión y marginalidad de las PCD, lo que trae como consecuencia la dificultad de proyectarse como personas en las diversas esferas de la vida.

Este trabajo de investigación se enmarcó dentro del interés genuino de hacer un estudio jurídico integral que identificara los principales instrumentos internacionales, el análisis de las normas internas que protegen a estas personas y los pronunciamientos de la Corte Constitucional para garantizar sus derechos. Además de estos elementos jurídicos, también se deben tener en cuenta las concepciones relacionadas con las PCD, la accesibilidad universal, la educación para el trabajo y los derechos humanos en los contextos laborales y académicos, puesto que (Gómez, 2018) estableció que esto permite tener un panorama de cómo se han desarrollado estos conceptos y las divergencias presentadas para su construcción. En este orden de ideas, el estudio jurídico inició desde la individualización de sus derechos, hasta las obligaciones del Estado colombiano con este grupo de personas.

* Optómetra. Mg Salud Pública, Candidata Doctora en Salud Pública. Universidad CES-Medellín, Coordinadora Centro Estudios en Discapacidad visual y Desarrollo Humano. Universidad Santo Tomás. Bucaramanga.

Como resultado del análisis efectuado se ultimó que, a pesar de la existencia de normas que promueven y protegen los derechos de esta población, aún no se ha superado el interrogante, planteado por (Acuña y Bulit, 2010), sobre cómo y qué hacer para garantizar estos derechos, en especial, aquellos que tienen relación directa con el propósito de lograr el progreso sostenible en los ámbitos social, económico y ambiental (Andrade et al., 2020).

El problema estudiado, respecto con (Dequia y Pazos, 2015), se refiere a que las personas en situación de discapacidad visual son una parte de la población perjudicada, nacional e internacionalmente, por la discriminación y la marginalidad. La discriminación ha sido asimilada desde la perspectiva errónea de que las PCD son una carga para la sociedad, por lo tanto, no tienen aportes para esta.

Ahora bien, (Cobeñas, 2019) indicó que, en función de la inclusión laboral de las PCD, el proceso obedece a unos avances, en materia normativa, que han posibilitado un cambio en la manera de concebir las capacidades y potencialidades de las PCD. (Paz-Maldonado, 2020) expuso que la reivindicación de los derechos de las PCD ha tenido una evolución en el marco de los derechos humanos, ha pasado por transformaciones positivas en el ámbito jurídico y social, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de este grupo poblacional, con una protección especial por parte del Estado. Para reivindicar los derechos de las PCD es necesario ampliar el abanico de posibilidades de acceso a la educación y la promoción de la vinculación laboral.

De acuerdo con Ministerio del Trabajo (Minsalud, 2020), el 52,3 % de las PCD que se encuentran en el RLCPD tienen edad para trabajar, pero solo el 26 % tiene trabajo, esto implica que el 74 % de las PCD están desempleadas.

Por tal motivo, (Mendoza, 2019) explicó que la falta educación tiene una incidencia directa en la imposibilidad futura de conseguir un trabajo remunerado para las PCD, esto impide que puedan desarrollarse económica, social y familiarmente, los conduce a una situación de pobreza y agravamiento de su vulnerabilidad.

People with disabilities are not a homogeneous group. Their needs vary according to the type and severity of their impairment, alongside personal and social characteristics which can also affect their levels of

vulnerability. In fact, depending on the type of impairment, different barriers may limit access to basic opportunities and services, such as education, health and employment. (Pinilla - Roncancio, 2015, p. 114).

Una opción viable es la educación para el trabajo, sustentada en un enfoque de certificación de capacidades laborales como una estrategia de desarrollo del recurso humano en materia de discapacidad, con la articulación de los sectores productivos y académicos del país, tal y como quedó plasmado en la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión 2013 – 2022 como eje de formación.

El eje de formación de talento humano establece como una de sus acciones la formación de recurso humano técnico y auxiliar orientado al manejo de población adulta mayor, dependiente, con enfermedad mental o con algún tipo de discapacidad. (MinSalud, 2013, p. 49)

Así, acceder a una educación para el trabajo influye, directamente, en las PCD y en su posibilidad de conseguir un empleo remunerado, permite un cambio positivo en sus vidas, pues el acceso a oportunidades laborales los aleja de la pobreza, obtienen servicios básicos para el cumplimiento de sus derechos en todos los campos de la vida cotidiana.

The understanding of poverty and disability has changed in recent decades. Disability has moved from an individual to an ICF model, where social barriers play a fundamental role in the creation of disability (6). Additionally, the perspectives employed to understand poverty have shifted from a monetary or an income based approach to a multidimensional one, where aspects related to access to basic opportunities and services play a major role. (Pinilla - Roncancio, 2015, p. 115)

Personas en condición de discapacidad

Conforme con (Pérez y Chhabra, 2019), el modelo de discapacidad del Instituto de Medicina de los Estados Unidos plantea que el grado de discapacidad es proporcional al apoyo del entorno para las personas con alguna limitación corporal. El objetivo de este novedoso planteamiento es que el individuo logre la condición de “no -discapacidad”, a pesar de presentar una deficiencia física. (Gómez y Cuervo, 2007) denotaron la importancia de la inclusión social de las PDC y esto supone la puesta en marcha de procesos en que intervengan factores políticos, familiares, económicos, y culturales, con una mediación activa del Estado y la sociedad.

Por ende, la OMS (2011) trazó la discapacidad desde el punto de vista relacional, debe ser estudiada desde la óptica de la interacción entre el individuo, el ambiente social y el ambiente físico. Pero sobre estos aspectos hay factores de transición que, en algunos casos, capacitan y en otros no ayudan al individuo a la hora de desarrollarse en su ambiente. La ONU (2006) estableció que los factores de transición incluyen comportamientos y estilos de vida, las personas están en continuo vínculo con el ambiente físico, esto interfiere en sus procesos de participación social. Similarmente, (Hernández y Hernández, 2005), en un artículo de la Revista de la Salud, sostuvieron que las PDC en Colombia se caracterizan por tener niveles bajos de educación, recibir menos de un (1) SMMLV, estar desempleados, pertenecer a estratos 1 y 2, por hacer parte de hogares calificados como “pobres” y por vivir en el área rural, en algunos casos. Este estudio instituyó que la pobreza agrava la situación de la discapacidad, no favorece la inclusión y precipita la exclusión.

En Colombia se han ejecutado estudios sobre la discapacidad, en especial, el realizado por (Cuervo, 2008), en donde se diseñó un modelo conceptual colombiano de discapacidad e inclusión social. Se obtuvieron dos conclusiones derivadas de las diferentes perspectivas de la discapacidad.

Una definición universal de discapacidad que se ajuste a todas las circunstancias.

Un obstáculo que ha impedido avanzar en la comprensión de la naturaleza de la discapacidad, ha sido un conocimiento general prevaleciente por el que esta es una categoría biológica, política, económica, legal, etc.

La investigación insistió que, con la segunda definición, han existido propuestas que reconocen la naturaleza voluble de la discapacidad en su condición relacional, interactiva o dependiente. Esto al estar condicionada a variables externas, no se tiene una única definición de discapacidad, excepto en el atributo que la conceptualiza como una entidad relacional entre una persona y su entorno.

En consideración con (Mendoza, 2019), el modelo conceptual colombiano de discapacidad e inclusión social indica que el contexto es relacional¹, no se entiende por sí mismo, sino en relación con el sujeto, la familia y los colectivos. Para (Soler, 2019), el contexto permite una concepción variante sobre la discapacidad como consecuencia de la relación entre un individuo y su entorno. Se debe tener en cuenta que el entorno puede ejercer una influencia incluyente o, por el contrario, actuar como factor excluyente. En tal óptica, la academia, a nivel nacional e internacional, ha evolucionado en la comprensión del concepto y la realidad de la discapacidad.

Los estudios de la (OMS, 2011) sobre este tema han planteado desde definiciones médicas hasta interpretaciones amplias que optan por una visión de ciclo vital, e incluyen variables como la pobreza, la vulnerabilidad, la marginalidad y la exclusión económica. Finalmente, frente a la discusión del modelo social o médico aplicable a la discapacidad, la OMS ha precisado que el enfoque que se debe asumir es el biopsicosocial, este busca un equilibrio entre los dos modelos, pues rescata los elementos esenciales de cada uno de ellos de la siguiente manera.

Aunado a esto, a continuación se exponen algunas barreras que enfrentan las PCD en el mundo.

¹ De acuerdo con (Brandt y Pope, (1997), la definición contemporánea y vigente en la arena de los debates teóricos en el campo de la discapacidad es la determinada por el carácter relacional que desarrolló la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), y/o el Instituto de Medicina de los Estados Unidos (IOM). El modelo IOM identifica la discapacidad como el producto de la interacción entre la persona y el ambiente.

Tabla 1. Barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el mundo.

Obstáculos que enfrentan las personas en condición de discapacidad		
Ítem	Concepto	Descripción
1	Escasa normatividad sobre el caso	Habitualmente no se valoran las necesidades de las PCD al momento de formular políticas, o no se hacen cumplir. Con la Iniciativa Vía Rápida de Educación para Todos (IVR) ² , se evidenció una falla habitual en las políticas educativas de los países, es la falta de incentivos tecnológicos y económicos encaminados a que los niños con discapacidad tengan acceso a la educación.
2	Comportamientos perjudiciales	Muchas veces las declaraciones y opiniones preconcebidas constituyen una barrera para la educación, la atención de salud, el empleo y la participación en la vida en sociedad. Por ejemplo, el concepto erróneo sobre que las PDC son menos productivas que las personas no discapacitadas, pensamientos que limitan las oportunidades de empleo de las PDC.
3	Escasa prestación de servicios en salud	Las PDC son vulnerables a las deficiencias de los servicios de salud. ³
4	Inconvenientes en la prestación de servicios en salud	La falta de personal capacitado afecta, directamente, la calidad y la accesibilidad de los servicios médicos de las PDC. Según la Encuesta Mundial de Salud ⁴ , las PDC tienen más posibilidades de creer que sus proveedores de salud no son idóneos para atender sus necesidades, o, en su defecto, se les niegue la atención de salud.
5	Escasa o nula Financiación (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2002)	Generalmente, son insuficientes los recursos que permitan poner en práctica las políticas referentes a PDC. La escasa o nula financiación se constituye en un obstáculo para la sostenibilidad de los servicios de estos individuos.

² La IVR es una asociación entre países en desarrollo y países donantes, creada para ayudar a los países de bajos ingresos a cumplir las metas de la EPT y los Objetivos de Desarrollo del Milenio de instaurar la enseñanza primaria universal.

³ OMS. Óp. Cit.

⁴ La Encuesta Mundial de Salud a Escolares (GSHS) es la vigilancia del proyecto de colaboración diseñado para ayudar a los países a medir y evaluar el comportamiento de los factores de riesgo y factores protectores en 10 áreas clave entre los jóvenes de 13 a 17 años.

Marco legal de la discapacidad

Los compromisos del Estado, frente a las PDC, deben responder a las responsabilidades adquiridas en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que promueve y protege los derechos de las PCD, impulsa el desarrollo social, defiende de sus derechos e incentiva la no discriminación. Las normas sobre la igualdad de oportunidades para las PDC, aprobadas, en 1993, en la Asamblea General de las Naciones Unidas puntualizaron que “los Estados deben asumir la responsabilidad final de reunir y difundir información acerca de las condiciones de vida de las personas con discapacidad” (ONU, 1996, p. 24).

Es preciso recordar que el Estado aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, esto mediante la Ley 1346 de 2009, una herramienta jurídica que indica que la discapacidad es una cuestión de derechos humanos. Dicha convención pretendió que los Gobiernos tomaran medidas concretas para lograr la efectiva participación de las PCD en la sociedad, y planteó la necesidad de suscitar ajustes normativos que impulsen la evolución conceptual tradicionalmente entendida, con miras a superar la visión asistencialista y pasar a un enfoque de equidad, igualdad material de derechos y deberes, y de inclusión social de estos ciudadanos (ONU, 1982).

No obstante, existen otros instrumentos internacionales relacionados con las PCD y el tema de la educación superior, entre estos está el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su Artículo 13 instituyó, explícitamente, que los Estados deben amparar el derecho a la educación sin ningún tipo de limitaciones.

Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o

religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz. (ONU, 1966, p. 5)

En el ámbito interno colombiano, el fundamento constitucional sobre el que se erigen los derechos fundamentales de las PCD se encuentra en la Constitución Política, esta dispone que todas las personas gozan de plenos derechos y garantías por el hecho de nacer libres e iguales, pero, a la vez, el Estado debe garantizar que dicha igualdad sea material, es decir, no se quedé únicamente establecida en la norma

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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. 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. (Constitución Política de 1991, Artículo. 13)

Discapacidad visual

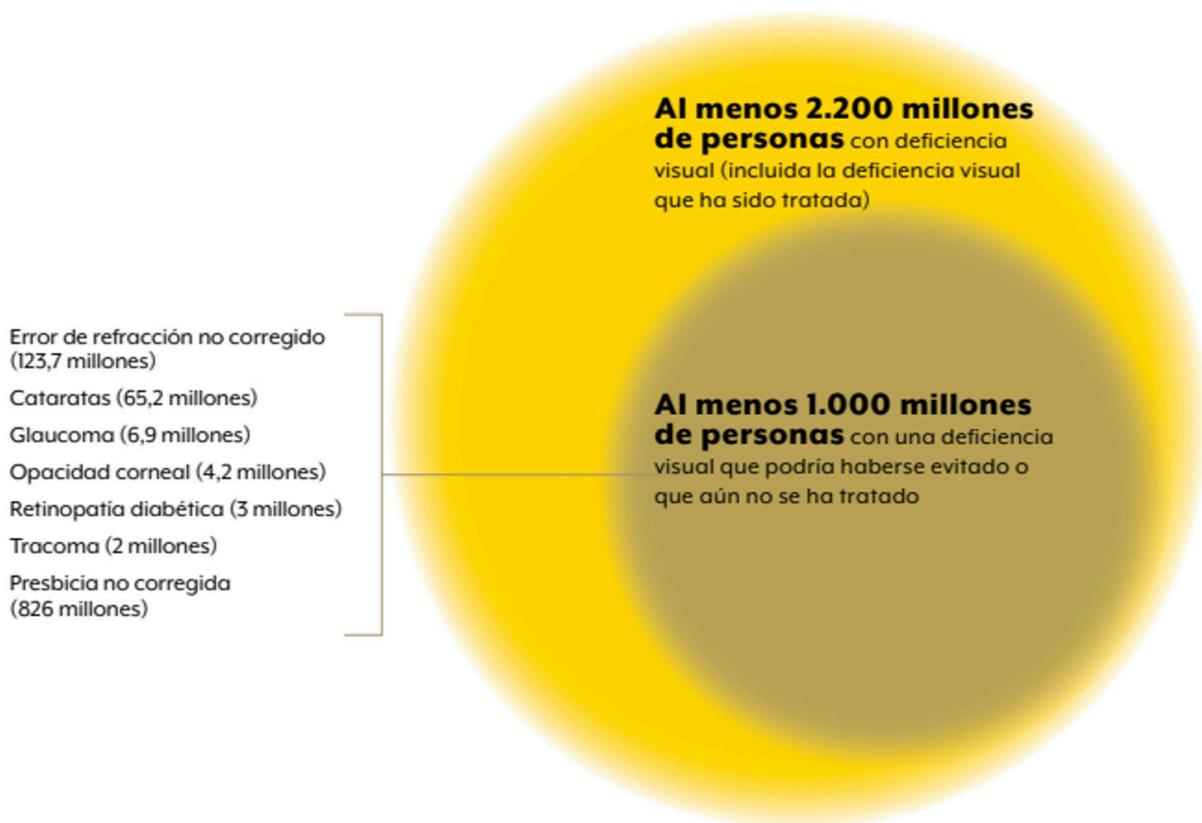
(Suárez Escudero, 2011) afirma que antes de 1972 la terminología utilizada era baja visión y ceguera. Luego ese concepto fue modificado por discapacidad visual y ceguera. En la actualidad afectan a muchas personas en el mundo, producto en su gran mayoría de enfermedades oculares adquiridas, y en menor medida de enfermedades congénitas. El autor afirma, que la discapacidad visual y la ceguera son la segunda discapacidad más común en el mundo, y que detrás de esa deterioro, están los factores clínicos, biológico y el contexto familiar de cada persona.

Por otra parte, la (OMS, 2019) en su Informe Mundial sobre la Visión, manifiesta que la visión es el sentido más preponderante del ser humano, el cual juega un papel importante en nuestras vidas. Sin una buena visión resulta difícil para el ser humano realizar actividades cotidianas como: caminar, estudiar, trabajar, etc.

En materia de cifras, la (OMS, 2019) estima que alrededor de 2.200 millones de personas tienen alguna discapacidad visual, y que al menos 1.000 millones no han tenido atención médica oportuna. La deficiencia visual obedece a varios factores, tales como:

El crecimiento y el envejecimiento de la población, junto con los cambios de comportamiento y de estilo de vida y la urbanización, harán aumentar notablemente el número de personas con afecciones oculares, deficiencia visual y ceguera en las próximas décadas. (p, 12)

Figura 2: Personas con deficiencia visual en el mundo.



Fuente: (OMS, 2019).

En cuanto a la discapacidad visual, Organización Mundial de la Salud en su Informe Mundial sobre la Visión, manifestó que “La discapacidad se refiere a las deficiencias, limitaciones y restricciones a las que se enfrenta una persona que tiene una enfermedad ocular al interactuar con su entorno físico, social o actitudinal” (p,14)

Accesibilidad universal

La accesibilidad universal es uno de los fundamentos sobre los que se construye el modelo social de las PCD, en la medida en que crea un marco de principios y criterios para una mayor inclusión e igualdad de oportunidades de estos individuos. En esa dirección, uno de los primeros aportes a la noción de accesibilidad lo brindó la (OMS, 2011), esta subrayó que es “la capacidad de llegar, comprender o acercarse a algo o alguien”, entendida como la posibilidad de tener espacios para que las PCD cumplan con el interés deseado. El experto en temas de accesibilidad, (Aragall, 2010), planteó que con la accesibilidad se llega a lo siguiente:

Permite que los entornos, los productos, y los servicios sean utilizados sin problemas por todas y cada una de las personas, para conseguir de forma plena los objetivos para los que están diseñados, independientemente de sus capacidades, sus dimensiones, su género, su edad o su cultura. (p. 25)

La OMS hizo más determinable el concepto, argumentó la existencia de un entorno identificable para comprender mejor la accesibilidad, la disponibilidad de llegar a edificios, almacenes, terminales de transporte, servicios prestados por el Estado, por ende, a los centros de educación superior. Otro de los aportes consistió en el llamado libro blanco sobre la accesibilidad que proyectó que esta es “el conjunto de características de que debe disponer un entorno, producto o servicio para ser utilizable en condiciones de confort, seguridad e igualdad por todas las personas y, en particular, por aquellas que tienen alguna discapacidad” (Acceplan, 2003, p. 1).

Este tipo de definiciones son las que materializaron la noción de accesibilidad universal como la capacidad de las PCD para valer sus derechos fundamentales, esto con igual nivel de oportunidades que los demás, y el derecho a la no discriminación como base para la equidad social. En este punto es relevante el aporte dado por (De Asís, 2013), quien, desde una perspectiva de derechos humanos sustentada en la Convención sobre la Discapacidad, trazó que la accesibilidad contempla dos escenarios básicos, el diseño para todos y los ajustes razonables, el primero de ellos es la “actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entorno, procesos,

bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas” (p. 3)⁵. En relación con el segundo elemento de ajustes razonables, (De Asís, 2013) comentó que son las “medidas que pretenden adaptar el entorno, bienes y servicios a las específicas necesidades de una persona que se encuentra en determinada situación” (p. 3).

En este orden de ideas, la Convención sobre la Discapacidad (2006) bosquejó varios elementos valiosos: identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, implementación y aplicación de normas mínimas para la accesibilidad, proporcionar las instalaciones y servicios por la empresa privada, y formación del personal que se encuentra involucrado en factores relacionados con la accesibilidad.

Educación para el trabajo

La educación para el trabajo es aquella que, sin los lineamientos de la educación formal, pretende formar a los sujetos en competencias académicas y/o laborales, y modificar los procesos de transformación productiva de los ciudadanos. En ese orden de ideas, y descrito por (Vélez et al., 2008), la educación para el trabajo se divide en 2 programas, el primero de ellos concerniente a la formación laboral, cuyo objetivo es educar a las personas en áreas y sectores específicos, con el propósito de desarrollar competencias productivas con una intensidad mínima de 600 horas; mientras el segundo obedece a la adquisición habilidades, teorías y conocimientos en diversos temas, con una intensidad mínima de 160 horas.

Cabe añadir que, con la Ley 1064 de 2006 “por la que se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”, se cambió la denominación que la Ley General de Educación⁶ le otorgaba a la “educación no formal”, para llamarla “educación para el trabajo y el desarrollo humano”. El artículo 2 de la Ley 1064 de 2006 proyectó que, para el Estado colombiano, la educación para el trabajo se erige como un factor fundamental para el proceso de formación de un individuo.

⁵ Es decir, asumir una postura integral en el tratamiento de las PCD.

⁶ La Ley 115 de 1994

El Estado reconoce la educación para el trabajo y el desarrollo humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. (Art. 2)

Así, el Decreto 2020 de 2006 definió la educación para el trabajo del siguiente modo:

Proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones. (Artículo. 1)

En tal marco, Colombia se encuentra preparada para dar cumplimiento a lo estipulado en el Informe IV de la Conferencia Internacional del Trabajo, denominado “desarrollo de los recursos humanos y formación”, pues, conforme con el CIT (2004), los Estados miembros de la OIT tienen la responsabilidad de trabajar en contra de la exclusión laboral de las personas, a través de la formación para el empleo y de políticas que mejoren la empleabilidad; así, se manifestó la necesidad de “promover, con la participación de los interlocutores sociales, que se sigan identificando las tendencias relativas a las competencias que requieren las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto” (CIT, 2004, p. 11).

Por otro lado, y en correspondencia con la formación de las poblaciones vulnerables, el CIT (2004) planteó que los estados miembros de la OIT deben diseñar estrategias tendientes a reducir la desigualdad para lo siguiente.

Favorecer el acceso a la educación y a la formación de las personas con necesidades específicas, en particular los jóvenes, las personas con discapacidad, los migrantes, los trabajadores de edad y las personas socialmente excluidas, así como los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal y del sector rural, y los trabajadores independientes. (p. 10)

Conclusiones

La OMS determina que los jóvenes en todas las regiones se ven afectados por causa del desempleo, subempleo y la pobreza, e incluso que en países con crecimiento económico, no se han logrado dar respuesta a la población joven, siendo estos los más afectados en el momento de emplearse.

En Colombia, con ocasión a la situación socioeconómica que atraviesa el país, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, se erige como la institución que se encarga de formal el capital humano para acceder a un empleo, en atención a la puesta en marcha de la educación para el trabajo; pero de acuerdo a (Lerma, 2014) no existe un registro de cuantas personas se han certificado en esos programas, incluyendo aquellas que tienen alguna discapacidad.

Siguiendo a (Lerma, 2014), quienes se inscriben en estos programas de formación para el trabajo, lo hacen con una alta expectativa, en el sentido de obtener una certificación de competencias laborales, con el objetivo de conseguir un trabajo que les permita mejorar sus condiciones económicas.

En concordancia con (Paz-Maldonado, 2020), es necesario buscar medidas y/o cambios para la accesibilidad a la educación de personas en condición de discapacidad visual, debido a que esto mejora la calidad de vida de este grupo poblacional. No se debe consentir la discriminación actual como impedimento para que las PDC tengan acceso a ciertos espacios académicos en iguales condiciones que el resto de las personas.

Similarmente, (Herrera-Kit, 2019) ideó que se debe ser consciente de que, dentro del complicado funcionamiento de una sociedad, existe un gran número de individuos que no gozan de una “accesibilidad” justa para participar de los diferentes espacios de la vida, uno de estos es la posibilidad de formarse después de haber terminado sus estudios secundarios, por ejemplo, las personas en condición de discapacidad visual se enfrentan a barreras que las hacen desistir de sus metas.

Referencias Bibliográficas

Acceplan. (2003). Libro blanco. Plan para la accesibilidad. 238. <http://ddd.uab.cat/record/45028>

Ainscow, M., & Kaplan, I. (2005). Using evidence to encourage inclusive school development: Possibilities and challenges. *Australasian Journal of Special Education*, 29(2), 106–116. <https://doi.org/10.1080/1030011050290203>

Aquino Zúñiga, S., García Martínez, V., & Izquierdo, J. (2014). Tiflotecnología y educación a distancia: propuesta para apoyar la inclusión de estudiantes universitarios con discapacidad visual en asignaturas en línea. *Apertura. Revista de Innovación Educativa*, 6(1), 32–45.

Aragall, F. (2010). La accesibilidad en los centros educativos (S. A. Grupo Editorial Cinca (ed.)).

Basterrechea, M. P. (2018). Integración: Revista digital sobre discapacidad visual. Plantilla Para Hacer Accesibles a Las Personas Con Discapacidad Visual Los Modelos de Vitrocerámica Táctil, 75(ISSN 1887-3383), 1–274.

Blanco, R. (2006). Rosa Blanco Inclusión.

Booth, T., & Mel, A. (2000). Índice De Inclusión. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

CIT. (2004). Desarrollo de los recursos humanos y formación. 1.

Congreso de la República. (1991). Constitución Política. República de Colombia, 154. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>

Constitucional, C. (1992). Sentencia T-418 de 1992. 19.

Cuervo Echeverry, C. L. (2008). Modelo conceptual Colombiano de discapacidad e inclusión social (U. N. de Colombia (ed.)).

De Asís, R. (2013). Sobre la accesibilidad universal. *Papeles El Tiempo de Los Derechos*, 4.

Gómez Acosta, C. A., & Cuervo Echeverri, C. (2007). Conceptualización de discapacidad: reflexiones para Colombia. <http://www.bdigital.unal.edu.co/2532/1/9789587018523.2007.pdf>

Hernández-Jaramillo, J., & Hernández-Umaña, I. D. (2005). An approach to indirect costs of disability in Colombia. *Revista de Salud Pública* (Bogotá,

Colombia), 7(2), 130–144. <https://doi.org/10.1590/S0124-00642005000200002>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Julio, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.)).

Lerma Carreño, C. A. (2007). El derecho a la educación en Colombia (p. 109). <https://doi.org/10.25062/9789585698352.04>

Márquez, A. (2012). El financiamiento de la educación en México: Problemas y alternativas. *Perfiles Educativos*, 34(SPL.ISS), 107–117.

Mendoza Angarita, Y. (2019). Employment and inclusion of people with disabilities in Colombia. *Journal of Asia Pacific Studies*, 5(3), 384–393.

Ministerio de Salud y Protección Social Oficina de Promoción Social. (2018). Sala situacional de Personas con Discapacidad (Nacional). Minsalud, 56 p.

Minsalud. (2020). Sala situacional de las personas con discapacidad. La Salud Es de Todos. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/MET/sala-situacional-discapacidad2019-2-vf.pdf>

OMS. (2011). Informe Mundial La Discapacidad. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_es.pdf?ua=1

OMS. (2019). Informe mundial sobre la visión. In World health Organisation (Vol. 214, Issue 14).

ONU. (1966). ACNUDH | Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Resolución, 2200A (XXI), 1–10. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

ONU. (1982). Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. http://latinamerica.dpi.org/documents/Declaracion_12-1993deManagua_000.pdf

ONU. (1996). Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Resolución aprobada por la Asamblea General [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/48/627)].

Opertti, R., & Belalcázar, C. (2008). Tendencias de la educación inclusiva a nivel regional e interregional: temas y desafíos. *Perspectivas*, 38(1), 149–179.

Páez Romero, E., Urbano Labajos, M. C., Campanario Pérez, M. M., Patricio Moreno, M. V., Vioque Fernández, A., & Caparrós Ruiz, R. (2018). Aprendizaje cooperativo y discapacidad visual: una experiencia de éxito hacia la inclusión educativa. *Integración Revista Digital Sobre Discapacidad Visual*, 73, 8–20.

Pérez Dalmeda, M. E., & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7(1), 7–27. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.01.01>

Presidente de la República de Colombia. (2006). Decreto 2020 de 2006. Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo. 6.

República de Colombia Ministerio de Educación Nacional. (2017). Plan Decenal de Educación 2016-2026. http://www.plandecenal.edu.co/cms/media/herramientas/PNDE_FINAL_ISBN_web.pdf

Rosa, B. (2006). La equidad y la inclusión social: Uno de los desafíos de la escuela. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educativa* Realizando Importantes Esfuerzos Para Ampliar La Cobertura, Mejorar La Infraestructura, Diseñar Nuevos Cursos y Capacitar a Los Docentes. *Cación*, 4(3), 1–15. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140302.pdf>

Soler, Y., Maricela, M., & Ramírez, P. (2019). Análisis estructural de la pobreza y la desigualdad . *Structural Analysis of poverty and inequality*. 58–70.

Suárez Escudero, J. C. (2011). Discapacidad visual y ceguera en el adulto: revisión de tema. *Medicina U.P.B*, 30(2), 170–180.

Vélez, C., Burgos, G., & Rondon, M. (2008). Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y desarrollo humano.

3. Facilitadores y barreras de la Certificación de Discapacidad para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

*Flor Esperanza Rodríguez Ferro**

Contexto

La inclusión laboral de personas con discapacidad ha sido un tema de preocupación dada la brecha existente entre las necesidades de oportunidades laborales Vs. oferta del mercado existente. Es por ello por lo que desde la Ley 361 de 1997 diferentes acciones orientadas a promover el tema se han venido desarrollando con especial atención en el sector empresarial privado.

Actualmente el tema exige contar con la claridad respecto al concepto de discapacidad y de personas con discapacidad a como se conceptualizaba en la Ley de 1997 que a hoy es el referente para llevar a cabo acciones de inclusión laboral en lo que respecta a beneficios para las empresas.

La discapacidad es un concepto dinámico, que ha evolucionado con el contexto histórico y social. A este respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indica lo siguiente: “El concepto de discapacidad en que se basan las mediciones de la situación de las personas con discapacidad ha evolucionado mucho en las últimas décadas. Se ha dejado atrás el modelo médico histórico que, en esencia, consideraba a la discapacidad como un problema personal de salud, causado directamente por una enfermedad, un trastorno o un accidente, que requería asistencia médica y rehabilitación individual para facilitar la adaptación de la persona afectada a su nueva situación. (...). En 1997, el concepto de discapacidad transita hacia el modelo

*Terapeuta ocupacional, egresada de la Universidad Nacional de Colombia, con estudios de postgrado en administración de salud ocupacional; Magister en discapacidad e inclusión social y Magíster en Educación. Certificada por el Centro Colaborador de las Clasificaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS)

social, enfocando la cuestión desde el punto de vista de la integración social de las personas (...), considerando que esas consecuencias no son un atributo de la persona, sino un conjunto de alteraciones en la interacción de la persona y su medio, y se ven originadas por el entorno social (CEPAL, 2013a). Posteriormente, el enfoque propuesto por la Organización Mundial de la Salud OMS surge desde una perspectiva biopsicosocial, que define la discapacidad como un problema a la vez social y personal, que requiere no solo de atención médica y rehabilitadora, sino también de apoyo para la integración social, cuya superación exige cambios tanto personales como en el entorno (...). En el año 2001, esta aproximación se mejora, actualiza y contextualiza con la publicación, también por parte de la OMS, de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), donde se ofrece una descripción clara y coherente de las dimensiones biológicas, individuales y sociales de la discapacidad (...)" (2013, p. 5). A hoy esta Clasificación, no solo es esto, sino, modelo, estándar semántico internacional y herramientas multicultural para diferentes aplicaciones y estudios en salud, funcionamiento y discapacidad.

En cifras, Colombia según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida ECV (2020) estima en 2,65 millones, es decir un 5,6% la prevalencia en personas con discapacidad de 5 años y más. De ellas el 54,6% son mujeres y el 45,4% son hombres. Esta prevalencia varía en los dominios geográficos: en las cabeceras las mujeres representan el 56,7% de las personas con discapacidad, siendo mayoría. Por su parte, los hombres son mayoría en los centros poblados y rural disperso, con 53,2% (DANE, 2022). A nivel laboral específicamente, la misma encuesta precisa que entre las personas con discapacidad el 34,6% de los hombres y el 25,4% de las mujeres se encuentran incapacitados permanentemente para trabajar. Al observar las actividades realizadas por las personas con discapacidad, se notan brechas en el trabajo y en los oficios del hogar. El 46,1% de las mujeres en situación de discapacidad realizaron oficios del hogar, siendo 32,9; superior a la participación de los hombres. Por su parte, el 31,2% de los hombres en situación de discapacidad trabajó la semana pasada, frente al 16,9% de las mujeres, es decir una brecha de 14,3 (DANE, 2022).

Con base en lo anterior, para efectos de inclusión laboral no solo es necesario para una sociedad conocer la realidad vivida en cifras, sino

y especialmente para los empresarios identificar los beneficios que desde el marco legal se han generado para hacer posible el tema. Entre estos se encuentran los siguientes:

“Deducción de la renta del 200% de los gastos generados en el salario y prestaciones de cada trabajador contratado que presente una discapacidad de más del 25%.

Disminución del 50% de la cuota de aprendices SENA que está obligado a contratar.

Preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados cuándo está en igualdad de condiciones con otras empresas si tiene un 10% de sus empleados con algún tipo de discapacidad.

Prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado, si orienta estos a programas que generen empleo a Personas con discapacidad.” (Pacto de Productividad, 2022).

No obstante, un requisito esencial para la mayoría de los beneficios referidos tiene que ver con lo establecido en el Artículo 31 de la Ley 361 de 1997: “Los empleadores que ocupen trabajadores con **limitación no inferior al 25% comprobada** y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista. Parágrafo. - La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con **discapacidad comprobada no inferior al 25%**. (Congreso de Colombia, 1997, p. 7).

Análisis de barreras y facilitadores

Con base en lo expuesto hasta aquí, resulta claro que para la inclusión laboral es requisito para las empresas contar con una discapacidad comprobada y con un valor porcentual en las personas a contratar, aspecto que se convierte en la primera barrera si se tiene presente la conceptualización actual respecto a que la discapacidad no se representa por un valor porcentual y que, la misma como concepto

es el resultado de una interacción vivida por aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Congreso de Colombia, 2013). En este orden de ideas, asignar un valor tiene que ver con la discusión respecto a la gradación dentro de la condición de discapacidad (Barrón, 2001), variable indiscutible dentro de muchos certificados expedidos internacionalmente. Al respecto y como se refiere por parte de Cortés Reyes, E, Moreno Angarita, M, Cárdenas Jiménez, A, Mena Ortiz, L y Giraldo Rátiva, Z. (2013) existe en la actualidad la discusión acerca de la forma más adecuada de graduar la discapacidad, y aunque la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud CIF es enfática en referir que no clasifica personas, es flexible en cuanto a la utilización de escalas cuantitativas y cualitativas; modalidades que son intrínsecamente clasificatorias, a consecuencia de lo cual se generan niveles de discriminación, lo cual da a entender que existen personas con “mayores” derechos que otras.

Por lo anterior, si se tiene en cuenta lo expresado en el Artículo 31 de la Ley 361, una barrera a analizar con base en los avances conceptuales en torno a la discapacidad es la graduación de esta y el sesgo existente al plantear que, solo aquellas personas con valores iguales o superiores a un 25% serían merecedores de oportunidades laborales frente a empresas interesadas en hacer inclusión laboral. A esto se suma, desde una perspectiva discriminatoria el interrogante latente respecto a qué pasa entonces con las personas que presentan deficiencias en sus funciones o estructuras corporales, se enfrentan a barreras de distinto índole y frente a un proceso de valoración obtienen un valor inferior al 25%; en otras palabras, no son entonces personas con discapacidad o son personas con discapacidad sin oportunidad del beneficio existente desde un marco legal que pareciera los deja excluidos y que enfrenta al empresario a una barrera de elegir al que tenga o no un valor definido. Ahora bien, al analizar la evolución en la certificación de discapacidad, son claros los cambios dados los modelos y enfoques vigentes a 2022. Por ejemplo, con la Circular transitoria 009 de la Supersalud, certificar tenía que ver solo con una visión médica, donde un diagnóstico era y en algunos espacios sigue siendo confundido con la discapacidad

misma; es decir a hoy muchas personas pueden contar con certificados que no tenían en cuenta siquiera la aplicación de herramientas o procedimientos por parte de un equipo interdisciplinario. A la luz de la resolución referida en el año 2017 el proceso se limitaba a determinar el o los diagnósticos clínicos de acuerdo la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionado con la Salud, décima revisión -CIE-10, establecer la relación del diagnóstico o los diagnósticos con la discapacidad, de acuerdo con las discapacidades reconocidas en la legislación Colombiana y tener presente lo descrito en el Artículo 5 de la Ley 361 que, disponía la obligatoriedad de las Empresas Promotoras de Salud EPS de consignar la existencia de la respectiva limitación y la verificación a través de un diagnóstico médico en caso de que dicha discapacidad no fuera evidente. (Superintendencia de Salud, 2017). Es decir que, aunque el fundamento de la Resolución referida se basaba en los avances normativos más recientes en materia de discapacidad, la actividad se centraba en lo médico.

Actualmente, la certificación de discapacidad se fundamenta en la Resolución 113 de 2020, donde es evidente una transición al modelo Biopsicosocial con la incorporación de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud -CIF-; esto quiere decir que las perspectivas biológica, individual y social permiten identificar la dificultad en el desempeño de forma articulada y comprensible a partir de la identificación (médica) de las deficiencias por funciones o estructuras corporales. La exigencia de un trabajo interdisciplinario, tan difícil de lograr en estos procesos en Colombia favorece una valoración objetiva que, parte de soportarse en un historial clínico hasta la identificación sentida y expresada por las personas mismas o sus cuidadores respecto a las limitaciones en sus Actividades de la Vida Diaria y la percepción de las barreras sentidas al interactuar con el entorno. No obstante, el valor porcentual global que arroja a hoy es motivo de confusión en varios empresarios y contextos; por tanto, una barrera existente y que demanda aclaración.

Las barreras para analizar tienen que ver con:

¿El valor de dificultad en el desempeño obtenido en la certificación actual es igual o significa lo mismo que se define como **limitación no inferior al 25% comprobada**, vigente por Ley 361 de 1997 para efectos

de acceder a los beneficios a empresarios en el marco de las acciones de inclusión laboral?

¿Limitación no inferior al 25% comprobada **es igual a** dificultad en el desempeño, como se precisa al aplicar la **Resolución 113 de 2020**?

¿Si la inclusión laboral es una obligación ética, y puede ser el resultado de llevar a cabo procesos de selección donde no se discrimina por discapacidad, respetando la Ley 1752 del 2015, porqué para acceder a un beneficio tributario cuando así se decide, se discrimina por un valor **mayor o menor del 25%**?

Si bien se precisa en recientes documentos expedidos por el Ministerio de Trabajo que, frente al proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral u ocupacional, reglamentado mediante el Decreto 1507 de 2014 y llevado a cabo por entidades como EPS, ARL y Fondos de Pensiones a través de sus terceros para el acceso a prestaciones económicas y asistenciales en el marco de la Seguridad Social, el dictamen emitido que arroja un valor porcentual de pérdida de capacidad basado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, no es válido para efectos de inclusión laboral, es claro también que a hoy existen confusiones cuando desde el mismo Ministerio se tienen documentos de orientación hacia la inclusión laboral, donde uno de los requisitos para las empresas consistía en aportar la copia del dictamen de pérdida de capacidad laboral (PCL), no inferior al 25%, emitido por la entidad promotora de salud (EPS) en la cual se encuentren afiliadas las personas, junta regional de calificación de invalidez, administradora de pensiones o la entidad competente, de conformidad con la normatividad vigente.

Es decir, tanto empresa como persona con discapacidad no cuentan con la claridad suficiente del porqué en unos contextos ha sido válido un documento técnico, denominado dictamen que hace más objetiva por los fundamentos que lo respaldan las deficiencias, las limitaciones a hoy en las actividades de la vida diaria (antes discapacidades) y las restricciones en los roles laboral u ocupacional que, si bien no significa lo mismo que minusvalías, si hace evidente el impacto vivido, único y diferente en la ejecución de una actividad ocupacional ya sea un trabajo formal u otro tipo de oficio que no siempre esta articulado a un trabajo habitual.

Relacionado con lo descrito hasta aquí, otro elemento de análisis tiene que ver con que al revisar lo significa el certificado actual de discapacidad, se precisa que la información contenida en el mismo, y por lo tanto registrada en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad -RLCPD-, tiene dos usos posibles. El primero es permitir que las entidades que cuentan con oferta de servicios y beneficios dirigidos a personas con discapacidad consulten si sus potenciales beneficiarios han sido certificados y están incluidos en el RLCPD, de manera que puedan asignarles dichos beneficios de manera prioritaria. El segundo tipo de uso es la producción de información estadística acerca de la población con discapacidad en Colombia, la cual es un insumo fundamental para la construcción y evaluación de políticas y el desarrollo de planes, programas y proyectos orientados a la garantía de los derechos de las personas con discapacidad. Así mismo se enfatiza en que el certificado de discapacidad no otorga per se ningún beneficio. Para otorgar los beneficios dispuestos por parte de las entidades nacionales o territoriales, cada una de ellas establece una serie de requisitos, entre los que puede estar incluido el certificado de discapacidad de la persona. Sin embargo, el certificado de discapacidad no es el único requisito y es la respectiva entidad la que determina si se otorga o no el beneficio en cuestión. (Ministerio de Salud, 2019; p.2)

Así, son comprensibles las dudas sentidas de algunos empresarios que, perciben no contar con la claridad sobre el alcance del certificado actual más aún cuando se pretende acceder a los beneficios de tipo tributario.

Posibles facilitadores

Posterior al análisis expuesto, fruto de diferentes aprendizajes y experiencias profesionales, este apartado deja un conjunto de temas que podrían ser identificados como posibles facilitadores para mejorar y orientar en materia de inclusión laboral. Estos son:

El modelo social deja en evidencia cómo la sociedad produce la discapacidad debido a las estructuras sociales, políticas y económicas de producción. Así, la discapacidad pasa de ser vista como un problema centrado en las personas a situaciones donde para efectos de inclusión se debería identificar las capacidades para el desempeño en diferentes ocupaciones. Colombia a mediados del año 2012 generó como proceso de construcción un documento técnico denominado “Manual de Valoración de la Capacidad Ocupacional”, cuyo objetivo era ser una guía de orientación para las instituciones de salud y los profesionales encargados de aplicarlo, basado en los principios de dignidad, libertad, igualdad y no discriminación hacia la valoración ocupacional de las personas con discapacidad y como aporte esencial para la inclusión laboral, la mejora de sus condiciones de vida y el cumplimiento de su derecho al empleo; esto con base en el cumplimiento de los compromisos que el Estado colombiano, los tratados internacionales suscritos a ese momento y el corpus normativo construido para fomentar un mejor estándar de vida para la población con discapacidad.

Esta herramienta, no publicada, ni gestionada podría a hoy ser un elemento valioso que podría entrar a apoyar la gestión de las empresas y que, con base en los resultados obtenidos y a partir del auto reconocimiento de la persona, aplicación de la resolución 113 de 2020 y con los ajustes necesarios, en conjunto podrían generar un valor porcentual definido en una Ley desactualizada para favorecer el acceso a los beneficios tributarios. Esto implica analizar la capacidad y no la discapacidad desde una perspectiva de graduación y tipificación de esta.

Otro aspecto para analizar es el impacto o beneficio que la misma calificación de pérdida de capacidad laboral u ocupacional significa a hoy. Si bien es cierto que no todas las personas se auto reconocen como población con discapacidad, es claro que lo plasmado en un

dictamen si orienta respecto al análisis de los problemas que viven las personas en sus funciones o estructuras corporales, limitaciones en actividades y restricciones; por tanto, ¿qué pasa y cómo ayudar a las empresas que tienen población con un dictamen ya emitido y que desean seguir trabajando o que cuentan con el interés de generar impacto social con su propia población trabajadora afectada por un accidente o enfermedad en materia de inclusión laboral?. Aquí queda un importante interrogante, puesto que se antepone la capacidad en algunos escenarios llamada residual ante la premisa de discapacidad y las acciones pasan a centrarse en el reconocimiento de la diversidad como concepto emergente que posibilita un reconocimiento de todas las diferencias posibles.

Ante lo expuesto hasta aquí, aún quedan profundos interrogantes y reflexiones, así como aprendizajes dado que, en algunos contextos a la misma población trabajadora, por ejemplo, que vive un accidente o enfermedad sin importar su origen pareciera excluirse de las acciones de inclusión y del concepto de discapacidad. El camino se sigue construyendo y es necesario contar con las claridades que se discuten en diferentes escenarios y que actualmente se quedan sin soluciones reales, concretas y medibles.

Referencias Bibliográficas

CEPAL (2011). Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. Santiago de Chile. Recuperado el 10 de junio de 2012 de <http://www.larediberoamericana.com/wp-content/uploads/2012/07/CEPAL.-Las-pcd-en-Aml.-Del-reconocimiento-juridicoa-la-desigualdad-real.pdf>

Congreso de la República de Colombia (1997). Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen Mecanismos de Integración Social de las Personas con Limitación y se dictan otras disposiciones. Bogotá

Cortés Reyes, E, Moreno Angarita, M, Cárdenas Jiménez, A, Mena Ortiz, L y Giraldo Rátiva, Z. (2013). Estado del arte en certificación de discapacidad en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Medicina. Grupo de Investigación Discapacidad, Políticas y Justicia Social.

Departamento Nacional de Estadística -DANE-(2022). Nota estadística. Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia. Recuperado de: https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2022/04/abr_2022_nota_estadistica_Estado-actual_de_la_medicion_de_discapacidad_en-Colombia.pdf

Ministerio de Salud (2020). Resolución 113. Por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20113%20de%202020.pdf

Ministerio de Salud. (2019). ABECÉ. Certificación y Registro de Discapacidad. Recuperado de: <https://minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-certificado-registro-discapacidad.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2017). GUÍA PARA EL PROCESO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcdf7?version=1.0>

Pacto de Productividad. (2022). Beneficios en materia de inclusión laboral. Recuperado de: <http://www.pactodeproductividad.com/component/joomgallery/galeria-progresivo-8-de-abril-2015?page=8>

Superintendencia de Salud – SUPERSALUD- (2017). Circular externa 009. Recuperado de: <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/CircularesExterna/CIRCULAR%20EXTERNA%20009%20DE%202017.pdf>

4. El Estado, la empresa y la inclusión laboral de personas con discapacidad

*Carolina Rosas Díaz**

El reconocimiento y protección de los Derechos Humanos ha sido un trabajo progresivo, arduo e histórico. Lamentablemente, la discriminación ha hecho parte de nuestra historia y, ésta, ha acarreado infinidad de exclusiones, restricciones y vejaciones respecto a ciertos colectivos, uno de ellos el de la población con discapacidad. Esta lamentable circunstancia, está llamada hoy a ser enmendada a todo nivel.

Desde el siglo pasado, la igualdad, la dignidad, la justicia y la no discriminación son pilares fundamentales de los Estados modernos, así como del Sistema Universal de Derechos Humanos (en cabeza de la Organización de Naciones Unidas) y de los sistemas regionales que existen en la materia (interamericano, europeo y africano).

Los Derechos Humanos reconocidos por los marcos nacionales e internacionales, especifican como titular de los mismos al individuo y como titular de la obligación al Estado, quien asume la responsabilidad de su observancia, promoción, garantía y salvaguarda. Esta labor, la realiza a favor de las personas, estando atento al comportamiento de todo sujeto de derecho que, en caso de violarlos, éste ésta compelido a corregirlo.

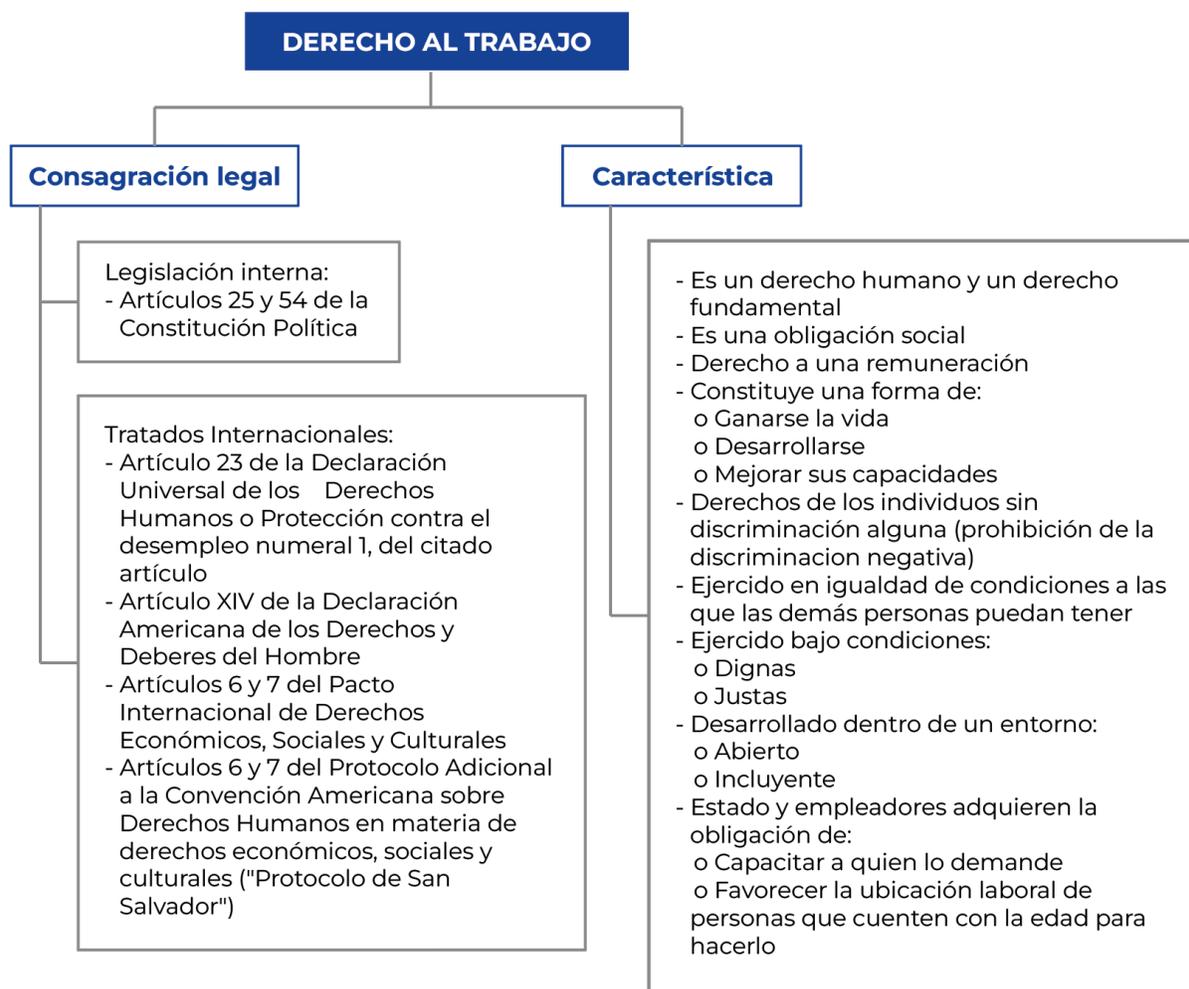
De hecho, el modelo de Estado juega, también, un papel preponderante, por ejemplo, constitucionalmente Colombia es tanto un Estado Social de Derecho como uno democrático (artículo 1) (Asamblea Nacional Constituyente, 1991). Por el primero, se sujeta a la norma preestablecida

*Abogada, especialista en Derecho Penal del Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, con maestría en Derechos Humanos, Estado de Derecho y Democracia en Iberoamérica de la Universidad Alcalá de Henares (España) y en Derecho Internacional Humanitario, Derechos Humanos y Derecho Operacional de la Universidad de Nebrija (España). Docente universitaria e investigadora.

y la compagina con los deberes mencionados previamente frente a los Derechos Humanos. El segundo, no concibe la existencia de la democracia sin el reconocimiento y defensa de los Derechos Humanos, por lo que a mayor cumplimiento de ellos se ve consolidada, de lo contrario se resquebraja.

Uno de los derechos reconocidos y sobre el cual el Estado adquiere los deberes aducidos es el derecho al trabajo, cuyas principales características pueden resumirse en el cuadro que se expone a continuación:

Diagrama 1. Caracterización general del Derecho al trabajo



Fuente: elaboración propia, datos tomados de (Organización de Naciones Unidas, 2003)

Como se afirmó, toda persona tiene derecho a un trabajo escogido libremente, digno y justo, no siendo de recibo más limitaciones

que las que por ley se establecen. Legalmente (norma nacional e internacional) es clara la prohibición de discriminación a las personas con discapacidad, al contrario, se tiende por la adopción de medidas afirmativas (discriminación positiva) para la materialización del derecho. Se les debe incluir, no excluir. Por lo tanto, no es válido argumento que lo contradiga, las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, tienen la necesidad, la voluntad de hacerlo y deben ser tenidas en cuenta. Cualquiera que sostenga lo contrario genera una afectación a un derecho humano, produce un daño y ese daño está llamado a ser reparado.

Por su puesto, el Estado es empleador por lo que debe responder y respetar dichos parámetros; pero paralelo a él tenemos a la empresa, que genera empleo y ha asumido, al igual que los otros sujetos de derecho existentes, el compromiso de observar el cumplimiento de los Derechos Humanos. Frente a ésta, el Estado cumple un rol de vigilancia, control y corrección cuando por su actividad se genere un impacto negativo.

La empresa está definida como una organización dedicada a la producción o prestación de un bien o servicio del que percibe una ganancia (Real Academia de la lengua española, 2022). Es, un ente (público, privado o mixto) que cuenta con un objeto social claro, un organigrama propio, al igual que directrices (política) y reglas dictadas por sus directivos sobre las que guía su actividad.

La Constitución Política, en su artículo 333 (2º inciso), destaca que “(...) La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones (...)” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991); es decir, toda empresa, hasta la privada, tiene unos deberes claros, además de estar sometida al imperio de la ley, por lo que no puede sustraerse de ellos, de hacerlo sería sancionada.

En el marco de estas obligaciones se engloba el respeto de los Derechos Humanos que debe verse desde dos aristas, una externa y una interna. En la externa o social, la empresa propende por aportar al desarrollo mismo de la sociedad y tener un impacto positivo frente a ésta; mientras que la interna, se predica respecto al capital humano de la empresa, sus empleados, a quienes debe pagar el salario por la labor desempeñada y las prestaciones que por ley se determinen, al tiempo

que les tiene que proporcionar un trato digno, igualitario, donde se puedan desarrollar, donde gocen de los beneficios otorgados por ésta, permitiéndoles su participación a la vez que la maximización de sus capacidades, fomentando, entre muchos otros aspectos la diversidad y la inclusión. De esta manera, se reconoce el papel trascendental que cumplen los trabajadores dentro de la empresa ya que coadyuvan a que ésta tenga éxito siendo, en sí mismo, un factor imprescindible para el cumplimiento de sus metas.

De otra parte, se debe poner de presente que la empresa define y crea, acorde a sus necesidades propias, diversos puestos de trabajo con los que planea cumplir, bajo parámetros propios, su actividad económica. Previamente, se analizan los requerimientos de la organización para poder asignar a cada uno de ellos tareas, obligaciones y responsabilidades concretas, pero ineludibles, para cumplir con los propósitos preestablecidos que le ayudarán a obtener los resultados que espera alcanzar.

Al hacerlo, se precisa el nombre del puesto de trabajo, la categoría de empleado que se demanda, la formación o conocimientos que debe tener, su experiencia en el área a desempeñar, las competencias esperadas, el salario a asignar, la labores que tendrá a cargo, los horarios en que éstas deben ejecutarse, los recursos con los que cuenta además de los requeridos para su realización, así como el ambiente en que debe realizarse (espacios físicos, tecnologías, temperaturas, riesgos existentes, etc.).

Así las cosas, la definición del puesto de trabajo debe ceñirse a los elementos mencionados en el párrafo anterior y no en condiciones propias de un individuo en concreto ya que va a influir claramente en facetas como la productividad de la empresa y del mismo trabajador, a la par que, en la decisión libre de éste de aplicar al empleo, de su adaptación y de la estabilidad que se espera tenga en el mismo. La escogencia de la persona para ocupar un cargo determinado debe ser objetiva al igual que la determinación de su salario, no basarse prejuicios que conduzcan a arbitrariedades.

Si la empresa respeta lo anterior, dará paso a que cualquiera que cuente con las habilidades y requisitos dispuestos por ésta, libres

de discriminación (negativa), pueda satisfacer su derecho al trabajo, mejorando su calidad de vida, así como la de sus familiares.

Hoy se exhorta a los individuos, a las familias, a la sociedad, al Estado y a la comunidad internacional a reconocer los derechos y capacidades de las personas con discapacidad, cambiando los estereotipos que se han creado, cultural e históricamente, en torno a ellos, esperando que esto se vea reflejado en todo ámbito.

La empresa debe ayudar a acabar con los obstáculos

Como consecuencia, desde hace varios años se ha venido trabajado en la creación de un marco de protección propio que materialice este sentir que fue impulsado en 2006 con la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (Organización de Naciones Unidas, 2006), ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009 (Congreso de la República, 2009), que instaura, entre otros derechos el de la inclusión laboral. También, se han dictado leyes como la 762 de 2002 (que ratifica la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”) (Congreso de la República, 2002), la 1145 de 2007 (que funda el Sistema Nacional de Discapacidad) (Congreso de la República, 2007), la 1618 de 2013 (que garantiza el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad) (Congreso de la República, 2013), una Política Pública en la materia dentro de un marco ordinario o general (“Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social” (PPDIS)) a partir de 2013 (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013) y una especial para las Fuerza Pública.

En cuanto a la inclusión laboral podemos decir que es, por un lado, un derecho otorgado a las personas con discapacidad y, de otro, una obligación depositada en cabeza del Estado. Está definida por la Ley 1618 de 2013 (numeral 2º, artículo 2º) como el:

“(…) proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. (...)” (Congreso de la

República, 2013).

Hoy, el Estado busca que la empresa sea su aliada en la materialización de éste propósito, ya que reafirma el derecho de las personas con discapacidad, que fueron relegadas por años, para acceder libre e igualitariamente a un empleo estable, con los beneficios y garantías contenidos en la Constitución Política, la ley y los tratados internacionales suscritos por el Estado colombiano.

Además, hace parte de la Agenda internacional que, en materia de Derechos Humanos, ha establecido la Organización de Naciones Unidas, que obliga a todos los Estados Parte, entre ellos Colombia, a implementar medidas progresivas para erradicar problemas estructurales que como la pobreza, el hambre, la desigualdad, el acceso a la educación, al trabajo decente, la igualdad de género, el cambio climático, desarrollo sostenible, paz, entre otros (Organización de Naciones Unidas, 2015). Su cumplimiento será verificado en el 2030, mientras tanto se espera que, mancomunadamente, los individuos, la sociedad, las empresas y el Estado trabajen bajo esta línea de acción.

En atención a la situación de las personas con discapacidad, el propio Estado ha reconocido que éstas han sido excluidas de múltiples áreas, donde se comprende la laboral, manifestando que registran altos índices de desempleo, inestabilidad, desprotección y perciben, por lo general, menos ingresos (Departamento Nacional de Planeación, 2013).

Todo lo anterior, ha traído consigo que las empresas adapten sus reglamentos y los complementen, que integren principios y deberes como la diversidad y la inclusión, aunque se entiende que han sido, también, procesos progresivos que a la fecha continúan gestándose. Por el momento, muchas empresas se han transformado y han abierto el espacio para que esto sea una realidad, reconociendo que las personas con discapacidad tienen mucho talento que ofrecer, se han capacitado y que son altamente productivos.

Ahora bien, para que esto continúe y la inclusión laboral de personas con discapacidad sea una realidad, debemos partir primero del reconocimiento de la discapacidad, del conocimiento sobre la misma y de la educación, ya que sin ésta última es casi imposible su consecución. El proceso de educación debe darse a todo nivel empresarial, sin

distingo de rango, más aún en cargos de poder ya que éstos son, en últimas, quienes toman las decisiones. Aunque se debe reconocer que este es un trabajo conjunto y genuino.

Simultáneamente, los avances normativos y la inclusión han permitido que los espacios físicos empresariales se adapten a personas con discapacidad ya que éstos no sólo son vistos por las empresas como trabajadores, potenciales trabajadores, sino como clientes. Muchos incluso hablan de una economía incluyente. Las empresas se han venido preocupando por incluir señalizaciones adecuadas para distintos tipos de discapacidades, rampas, páginas web con diseños accesibles, implementación de dispositivos y programas como la auto lectura o la audiodescripción, les permiten el ingreso y uso de perros guía o herramientas como el bastón blanco con puntera roja para el caso de la discapacidad visual.

Otro aspecto bajo el cual debemos analizar el tema, es la pandemia causada por el COVID-19 que nos orilló al cambio en múltiples sentidos, a adaptarnos a realidades como el confinamiento, el distanciamiento social que claramente modificaron nuestra forma de interrelacionarnos a todo nivel. Sobre el particular, la OIT manifestó que existe una mayor probabilidad de agravar la situación de las personas con discapacidad en todo sentido a raíz de ella, más aún si se tiene en cuenta que este tipo de población, que representa el 15% de la población mundial, tiene mayor probabilidad de presentar complicaciones en su salud, subsisten obstáculos para el acceso a la información además del propio aislamiento o el distanciamiento físico, frente a lo cual el organismo pidió tener en cuenta su condición al momento de diseñar e implantar las medidas que contrarrestaran tal realidad. En cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, alegó el deber de tomar medidas para que conserven sus trabajos, sus ingresos, se les otorguen garantías de seguridad para minimizar los riesgos, se continúe con la inclusión y que la información que se provea se dé en formatos accesibles para permitirles continuar con su desarrollo profesional. Recordó que la coyuntura hace que se readapten los espacios laborales acorde a la condición propia de cada persona y que esto está bajo responsabilidad de los empleadores, ya sean en las mismas empresas o cuando el trabajo se hace remoto (teletrabajo), utilizado software o modalidad de reuniones que se adecúen a ellos, siendo éstos ajustes

del todo razonables (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Por último, se concluye que la discriminación histórica ejercida contra las personas con discapacidad es un problema que hay que erradicar y corregir en todo ámbito. Como se mostró en este documento, la inclusión laboral es un derecho de las personas con discapacidad frente a la cual se han venido dando importantes avances tanto normativos como culturales, cuya obligación de garantía y salvaguarda está en cabeza del Estado y que éste tiene en la empresa una aliada para cumplir este propósito

Referencias

Asamblea Nacional Constituyente. (13 de junio de 1991). Constitución Política de 1991. Bogotá, D.E., Colombia: Gaceta Constitucional número 114 del 4 de julio de 1991. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de la República. (27 de febrero de 2013). Ley 1618 de 2013. “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial, año CXLVIII. No. 48717, pág.

1. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>

Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1680. Por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1680_2013.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY_1680_2013%5D&text=Por%20la%20cual%20se%20garantiza,informaci%C3%B3n%20y%20de%20la

Congreso de la República. (31 de julio de 2002). Ley 762. “Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el 7 de junio de 1999”. Bogotá D.C.,

Colombia: Diario Oficial No. 44.889, de 5 de agosto de 2002. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0762_2002.html

Congreso de la República. (30 de junio de 2007). Ley 1147. “Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>

Congreso de la República. (31 de julio de 2009). Ley 1346. “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 47.427. Obtenido de <https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx#:~:text=El%20prop%C3%B3sito%20de%20la%20presente,respeto%20de%20su%20dignidad%20inherente.>

Congreso de la República de Colombia. (1988). Ley 82. 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. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14931>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Decreto 2381. Por el cual se declara el 3 de diciembre de cada año como el día nacional de las personas con discapacidad. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10788>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Congreso de la República de Colombia. (1997). Ley 361. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de [https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3#:~:text=la%20Ley%20361%20de%201997,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones'.&text=integraci%C3%B3n%20social%20y%20a%20las%](https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3#:~:text=la%20Ley%20361%20de%201997,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones'.&text=integraci%C3%B3n%20social%20y%20a%20las%20)

Congreso de la República de Colombia. (1998). Ley 443. Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190>

Congreso de la República de Colombia. (2002). Ley 762. Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8797>

Congreso de la República de Colombia. (2005). Ley 982. Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0982_2005.html

Congreso de la República de Colombia. (2007). Ley 1145. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>

Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1346. 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. Bogotá D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1346. 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. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150#:~:text=Los%20Estados%20Partes%20prohibir%C3%A1n%20toda,la%20discriminaci%C3%B3n%20por%20cualquier%20motivo.>

Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1618. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html

Congreso de la República de Colombia. (2019). Ley 1996. Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=99712>
Congreso de los Estados Unidos de Colombia. (1873). Ley 84 . Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (s.f.). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018-CNPV 2018.

Departamento Nacional de Planeación, C. (2013). Documento Conpes Social 166. . Consejo Nacional de Política Económica y Social.

Duarte Cuervo, C. Y., & Osorno Posada, M. L. (2012). Desarrollo de la legislación en discapacidad en Colombia. *Ocupación Humana*, 33-53. Obtenido de file:///C:/Users/Esteban%20Rodriguez/Desktop/Documents/DISCAPACIDAD%20VISUAL%20DR%20JAVIER/editorial,+Gestor_a+de+la+revista,+Desarrollo+de+.pdf

Gutiérrez González, H. D. (2015). La interpretación y desarrollo del artículo 230 de la Constitución Política de Colombia. López Vs. Tamayo. ¿Una discusión dogmática? Cuadernos de la Maestría en Derecho No. 3 - Universidad Sergio Arboleda, 371-429. Obtenido de <https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/Cuadernos/article/view/430>

Herrera, C. (07 de 10 de 2018). Noticias RCN. Obtenido de Cerca del 80 por ciento o más del empleo en Colombia lo genera el sector privado | Por: Camilo Herrera: <https://www.noticiarscn.com/opinion/cerca-del-80-por-ciento-o-mas-del-empleo-en-colombia-lo-genera-el-sector-privado-por-camilo>

Instituto Nacional para Ciegos. (s.f.). Inci glosario. Obtenido de <https://www.inci.gov.co/transparencia/25-glosario>

Legis. (28 de 11 de 2019). Ámbito Jurídico. Obtenido de Elementos fundamentales de la ley sobre capacidad legal plena de ciudadanos con discapacidad: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/civil/civil-y-familia/elementos-fundamentales-de-la-ley-sobre-capacidad-legal-plena-de>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). “Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social” (PPDIS) 2013 -2022. Bogotá D.C., Colombia: Ministerio de Salud y Protección Social. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Obtenido de <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Obtenido de <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización de Naciones Unidas. (2003). Manual de calificación de conductas violatorias: Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Vol. II). Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Documents/Libros%20ONU/manual%20calificacion%20de%20conductas%20volumen%20ii.pdf

Organización de Naciones Unidas. (13 de diciembre de 2006). "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". Nueva York, Estados Unidos: Asamblea General, Organización de Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Ginebra, Suiza. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. (O. d. Unidas, Ed.) Nueva York, Estados Unidos. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización Internacional del Trabajo. (1983). Artículo 1, Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Ginebra, Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Organización Internacional del Trabajo. (1983). CONVENIO 159. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Ginebra, Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Organización Internacional del Trabajo. (junio de 2020). www.ilo.org. Obtenido de [www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_747591.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_747591.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2018). Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-11.

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen. Obtenido de http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf

Oviedo Cáceres, M. D., Arias Valencia, S. A., & Quirama Hernández, A. (2019). Configuración histórica de la discapacidad visual y sus implicaciones para la salud pública. *Salud vol. 51*, 252-261. Obtenido de <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/9832/9864>

Padilla Muñoz, A. (Junio de 2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-81562010000100012

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: Edicions Cinca. Obtenido de <https://www.>

drea.co.cr/sites/default/files/Contenido/El%20modelo%20social%20de%20discapacidad%20%28Palacios%2C%202008%29.pdf

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (08 de 01 de 2021). Scielo.br. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?lang=es>

Presidencia de la República de Colombia. (1989). Decreto 2177. Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la OIT. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10813>

Presidencia de la República de Colombia. (1995). Decreto 692. Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14928>

Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 2011. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502>

Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 2177. Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202177%20DEL%2022%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017.pdf>

Real Academia de la lengua española. (2022). dle, digital. Obtenido de <https://dle.rae.es/empresa?m=form>

Sentencia , C-065 (Corte Constitucional Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra 04 de 02 de 2003).

Sentencia, C-1088 (Corte Constitucional Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño 03 de 02 de 2004).

Sentencia, C-284 (Corte Constitucional de Colombia - Magistrado Dr. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. 13 de 05 de 2015).

Stoevska, V. (2022). La nueva base de datos OIT pone de manifiesto los retos del mercado laboral de las personas con discapacidad. ILOSTAT-OIT. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>

Unión Europea. (7 de 12 de 2000). Carta de los Derechos Fundamentales. Niza, Francia. Obtenido de https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/EU_Carta_Derechos_Fundamentales_Uni%C3%B3n_Europea_2000_ES.pdf

Yepes, M. d. (05 de 06 de 2020). Instituto Nacional para Ciegos-Blog INCI.
Obtenido de <https://www.inci.gov.co/blog/censo-y-empleabilidad>

5. Somostod@s: Un proyecto diferente de inclusión

*Javier Ibáñez Medina**
*Haydée Guzmán Ramírez**

Antes que nada, agradecemos al Grupo de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de la Escuela Mayor de Derecho de la Universidad Sergio Arboleda y al Instituto Nacional para Ciegos (INCI) la invitación a participar en el evento *Empleabilidad de personas con discapacidad visual en Colombia*.

Pero este documento no tratará específicamente de este tema. Nos invitaron a presentar un Proyecto que tiene todo que ver con el mundo de las personas con discapacidad, con su inclusión en la sociedad. Este proyecto es **Somostod@s**, que es diferente. Se origina en España y tiene como foco sensibilizar a la población en general en el trato adecuado, digno e inclusivo hacia las personas con cualquier tipo de discapacidad; bien sabemos que todas las prácticas, general y globalmente, han sido dirigidas a las propias personas con discapacidad, a sus familias y a las asociaciones profesionales del sector.

Nosotros intentamos que este mensaje llegue todos los días a más gente y que cada día la sociedad esté más convencida y preparada para hacerle frente a la inclusión.

Consideramos que las personas con discapacidad constituyen una población que ha sufrido una gran discriminación en todo el mundo y conforman un grupo vulnerable y numeroso al que la estructura de organización tradicional ha mantenido en condiciones de exclusión, obstaculizando su desarrollo personal, el disfrute de los recursos y servicios disponibles para toda la población y la posibilidad de contribuir con sus capacidades al progreso de la sociedad. Sabemos también que hay una mirada estereotipada y negativa de la discapacidad. Por una parte, un modelo médico rehabilitador y por otra, un enfoque asistencialista. Esto contrasta con la mirada que sobre sí mismas tienen

*Presidente de la Asociación Academia Europea para la Inclusión de Personas con Discapacidad, AEIPD.

*Representante del Proyecto Somostod@s en América Latina.

las personas con discapacidad cuando no ven su diversidad corporal o funcional como un impedimento sino como un elemento normal y positivo de su identidad. Es la mirada del otro y las barreras del entorno lo que “discapacita” en tanto rechaza e impide la participación plena en la sociedad (Barnes, 2009).

Según datos de la CEPAL (2012), en América Latina y el Caribe, la población con alguna discapacidad se estima en el 12%. Así mismo, estudios y análisis de diferentes organismos y compromisos adquiridos en diversas cumbres indican que existe una brecha de inclusión de las personas con discapacidad en sus sociedades (Van Rompaey, 2020).

Antecedentes

Haciendo un recorte en el tiempo, encontramos que las iniciativas de cooperación en materia de discapacidad han ido cobrando mayor relieve en Iberoamérica. Van Rompaey (2020) también describe cómo en el ámbito político, la incorporación de la discapacidad en las Cumbres Iberoamericanas se remonta a 2003, cuando la Conferencia Iberoamericana en Santa Cruz de la Sierra (Bolivia) proclamó el “Año Iberoamericano de las Personas con Discapacidad”. Desde entonces los países han adquirido sucesivos compromisos en diversas Cumbres que han impulsado la agenda de derechos de las personas con discapacidad en este espacio. En 2013 se declaró el “Año Iberoamericano para el Empleo de las Personas con Discapacidad” y en la Declaración final de la XXIII Cumbre de Panamá se incluyó la necesidad de incorporar la perspectiva de la discapacidad de manera transversal a las políticas de los países iberoamericanos para garantizar la inclusión y la protección social de esa población. En 2016, la Conferencia Iberoamericana en la XXV Cumbre de Cartagena de Indias (Colombia) encomendó a la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y a la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) la preparación de una iniciativa sobre los derechos de las personas con discapacidad⁹

⁹En orden cronológico, se han realizado los siguientes comunicados especiales y declaraciones: Declaración de Santa Cruz de la Sierra, 2003 (puntos 28 y 39); Declaración de San José, 2004 (puntos 14 y 23); Declaración de Montevideo, 2006 (punto 36); Declaración de Santiago de Chile, 2007 (punto 5); Declaración de Mar del Plata, 2010 (introducción, y puntos 6 y 9); Comunicado especial sobre la inclusión social de la Cumbre de Asunción, 2011; y Comunicado especial sobre personas con discapacidad de La Antigua 2018.

Vale recordar también cómo la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en 2006 marcó un hito de gran trascendencia por el derecho a la igualdad y a la no discriminación, de manera que se adoptó la premisa de “sin dejar a nadie atrás” que debe interpretarse y entenderse como eliminar todas las barreras que discriminan y obstaculizan el ejercicio y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

Como puede verse, todas las declaraciones y esfuerzos transnacionales y de cooperación sobre este tema, están enfocados a establecer políticas públicas para esta población, a llamar la atención sobre las barreras físicas, de infraestructura, transporte, información, sostenibilidad y aceptación, pero han dejado de lado las barreras actitudinales y comunicacionales.

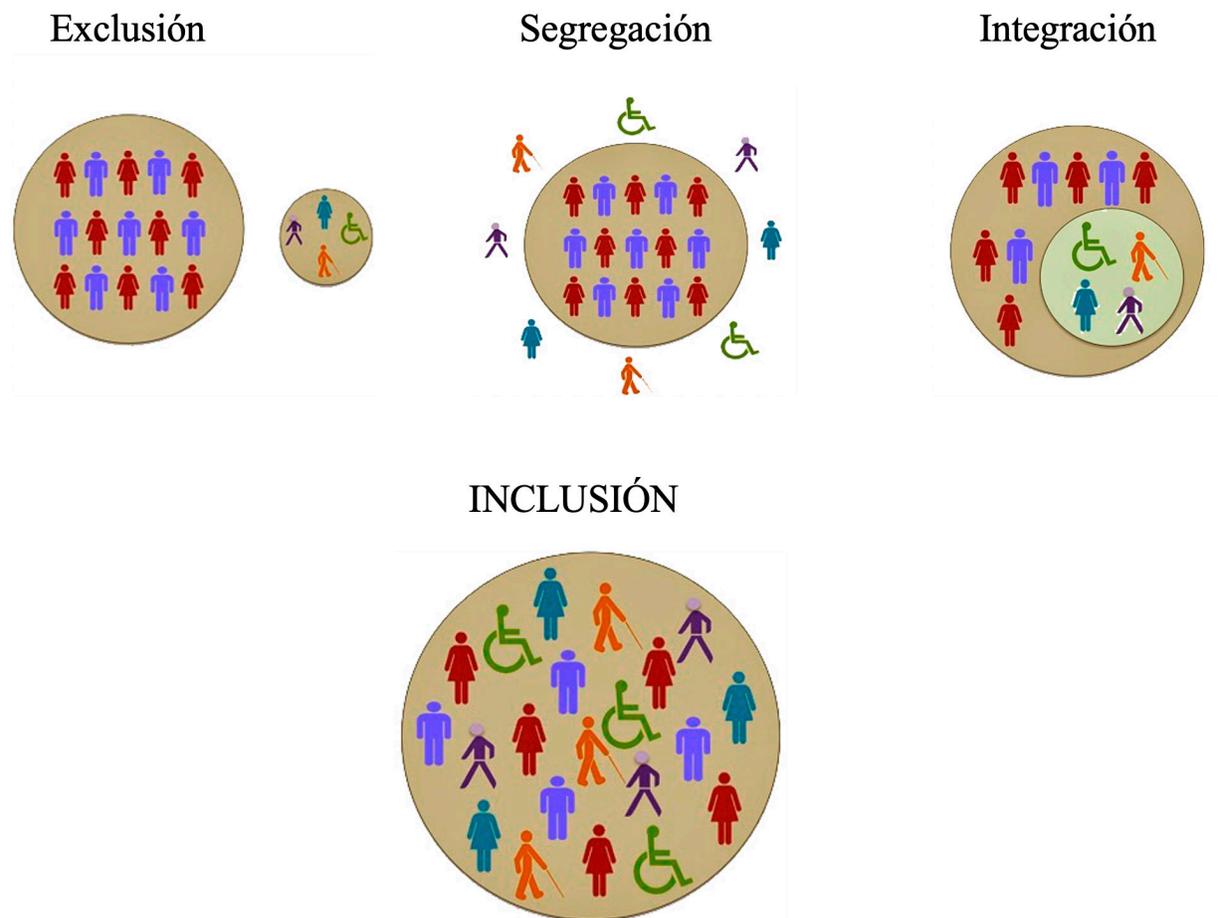
El Proyecto Somostod@s

Y aquí es donde se encuentran las diferencias con el Proyecto **Somostod@s** que está orientado a sensibilizar y comprometer **a la sociedad en general** para que adopte las mejores buenas prácticas de entendimiento y convivencia con las personas en situación de discapacidad. El propósito es persuadir e impactar a todos los sectores que conforman los sistemas productivos y sociales en las diferentes naciones.

En el Proyecto (AEIPD, 2021) consideramos que la discapacidad no es un atributo de la persona, no es una enfermedad, sino una situación que puede desaparecer si eliminamos las barreras de interacción con el entorno, especialmente el social, que no está habilitado para las diversidades propias del ser humano. Por ello, al interactuar con personas en situación de discapacidad no debemos guiarnos por sus discapacidades, sino por sus capacidades, para que puedan acceder a todos los campos. Necesitan aliados y que se produzca un cambio de pensamiento de su entorno que es el que debe adaptarse a las personas. En general, la población percibe la discapacidad como una condición permanente. Sin embargo, hay discapacidades temporales y discapacidades permanentes. Por ejemplo, fracturarse el brazo o perder grados de visión por la exposición de los ojos a algún agente químico nocivo, pueden ocasionar discapacidad temporal.

Esto nos hace pensar que cualquiera de nosotros/as o alguna persona de nuestro entorno, estuvo o estará en situación de discapacidad alguna vez, pero probablemente no lo percibimos de tal forma.

Estos gráficos muestran claramente a qué corresponde cada situación en la que se pueden encontrar las personas en condición de discapacidad, siendo la ideal y deseable la de INCLUSIÓN, tema que nos ocupa en esta disertación:



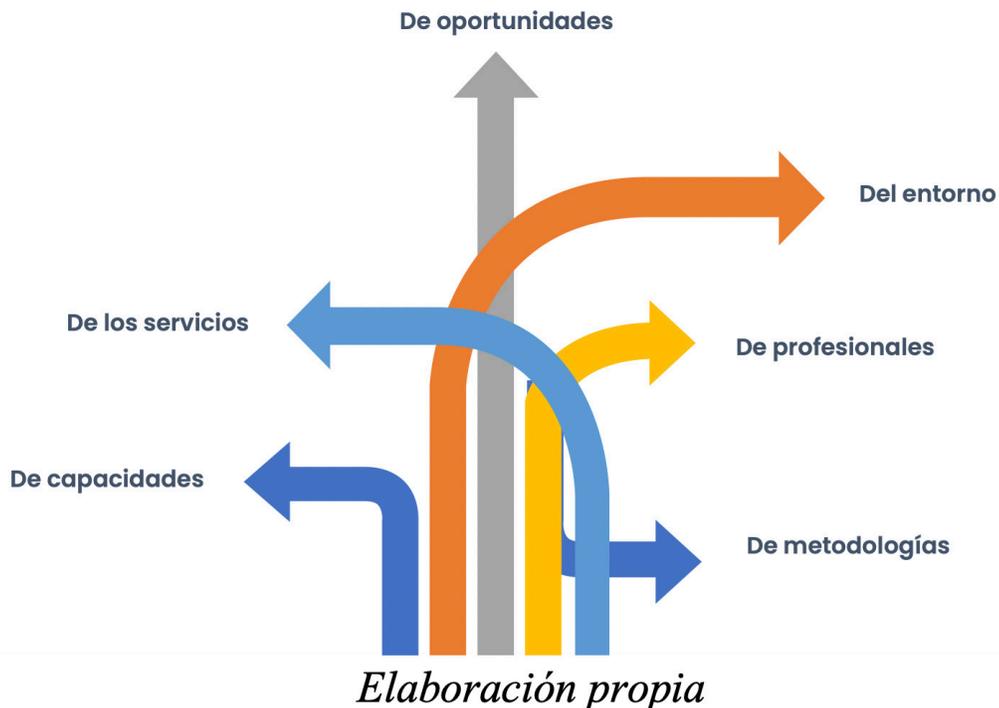
El principal obstáculo de la discapacidad es la manera en la que es vista y tratada esta población. Todo ello responde a la falta de información y de herramientas de valoración por parte de la sociedad sobre la condición y la situación de las personas con discapacidad. Esta falta de información y de valoración, que se traduce en barreras, no podrá ser cambiada a menos que comencemos a tomar conciencia de que ello impide a dichas personas incluirse y desarrollarse socialmente en igualdad de oportunidades con los demás.

La transformación

En definitiva, pensamos que es una cuestión de derechos. Resulta sorprendente que las Naciones Unidas y otros organismos tengan que reunirse para declarar a través de principios que debemos respetar y no discriminar a las personas en situación de discapacidad; lo que significa que algo no hemos hecho bien y debemos actuar al respecto.

La invitación es a la **transformación** para que los principios se hagan sólidos. Transformar para crear **oportunidades**, transformar **el entorno** en el que viven para que estén en toda la sociedad, no solo en algunos sectores, así no es digno vivir. Transformar los **servicios**; en el trabajo directo que se hace con estos grupos, sacar a más personas de su casa para que participen en el entorno porque los hemos preparado para una vida en la que no participan, en la que no los dejamos participar. De otra parte, transformar **la metodología y la capacitación de los profesionales** que trabajan con las personas con discapacidad. Es necesario que estos profesionales los pongan en contacto verdadero con la sociedad, que los lleven a un cambio, a un entendimiento de la sociedad en general (Pineda, 2021).

Transformación



Desde la inclusión todas las personas conviven, se desarrollan, toman las decisiones y comparten. Si hay una sola persona que presenta necesidades de apoyo para participar en cualquier actividad, es el entorno el que debe cambiar y ser adaptado para que esa persona pueda participar de pleno derecho.

En nuestro programa entendemos los diferentes tipos de discapacidad y clasificamos los apoyos que la persona necesita para poder desenvolverse con normalidad en su entorno. Identificamos cuatro tipos de apoyo: intermitente, limitado, extenso y generalizado, que dependen de distintas circunstancias, en relación a las personas concretas, las situaciones y las fases de la vida.

Ahora, vemos el caso colombiano, con cerca de 2 millones de personas ciegas o con baja visión y cómo el INCI impulsa su inclusión en todo el territorio en temas de educación, de asistencia técnica, de capacitación, de documentos digitales, de inclusión laboral, pero al mismo tiempo piden a la ciudadanía que les den prioridad en el uso de la señal podotáctil, en el entendimiento de que usan el bastón blanco con extremo inferior rojo para desplazarse con seguridad. Y solo a través de una ley pueden usar perros guía y reglamentar que en algunos sitios como restaurantes o transporte público les permitan acceder con sus animales de asistencia cuando estas prácticas debían ser naturales.

Somostod@s busca formar una gran red de inclusión y llamar la atención hacia un tema tan sensible que, de una u otra forma, toca a cada miembro de la sociedad en general. A través de la formación y de la consultoría se sensibiliza y prepara a las empresas y organismos públicos para que, en su servicio y atención traten a cualquier persona con discapacidad de forma adecuada, digna e inclusiva. En el plan de formación se desarrollan ampliamente el conocimiento de la diversidad, la facilidad de la comunicación, la desdramatización de la discapacidad, el fomento a un trato digno y la concientización en la igualdad real.

Por ejemplo, se trabaja en el uso correcto del lenguaje como el primer paso para avanzar hacia una atención inclusiva de calidad. Igualmente, en reconocer el valor de las personas con discapacidad que significa reconocer que tienen derechos: derecho a decidir sobre sus vidas, a tomar decisiones, a ser consultadas. Solo así, podremos promover su participación y su capacidad de decidir, abriendo espacios para que esto se haga realidad.

Es que la inclusión social implica empezar por darles un trato adecuado, por saber cómo dirigirnos a ellas, cómo mantener una relación adecuada con sin vulnerar su dignidad, de modo que sean ellas quienes formen

parte de la interacción, y no la persona de apoyo.

Por ejemplo, debemos ser conscientes del espacio de la persona (no entraremos en él si no lo solicita), de mantener una relación de respeto, de entender que es la persona quien decide qué tipo de apoyo necesita, y de no generalizar (no todas las personas son iguales y no con todas las personas debemos de mantener el mismo trato).

El PIAP y el ECPD, normas que certifican a las organizaciones inclusivas

El PIAP, Plan de Inclusión para Administraciones Públicas y El ECPD, Espacio de Confianza para Personas con Discapacidad son normas, establecidas por Somostod@s, con una serie de estándares y requisitos cuyo cumplimiento por parte de las administraciones públicas y de las empresas, respectivamente, certifican que están preparadas para que personas con discapacidad, puedan desenvolverse y sean tratadas y atendidas correctamente. El PIAP cuenta con dos niveles, Básico y Avanzado, según el número de requisitos o ítems cumplidos que certifican el nivel de compromiso, siendo fundamental la mejora continua.

¿Qué transforma a la sociedad? La formación. Los empleados públicos y todos los colaboradores de las empresas deberán tener la formación necesaria para atender correctamente y de forma inclusiva, a personas con discapacidad. Con la información y formación adecuada, se evitarán los estereotipos o prejuicios originados desde el desconocimiento, evitando situaciones incómodas y aumentando la autonomía de este grupo de personas. La sociedad en general debe concientizarse de que todos somos iguales, hombres y mujeres, con o sin discapacidad.

De esta manera estamos tejiendo red en otros países europeos y ahora incursionamos en Latinoamérica.

Resumimos el Proyecto así:

Avanzamos hacia la inclusión generando espacios de confianza.
El entorno debe aprender, cambiar su visión y acción hacia las personas con discapacidad.

El entorno debe cambiar su forma de actuar, conocer la diversidad de las personas con discapacidad para poder incluirlas en sus acciones cotidianas.

El entorno debe hacer las cosas de forma accesible, hacer posible que las personas tengan acceso universal a los espacios y a la información.

A través de la Formación suma agentes de inclusión preparando a empresas y al sector público para establecer unas relaciones amigables y de confianza con las personas con discapacidad.

Establece consultorías sobre requisitos de accesibilidad universal y generación de espacios de confianza. Normas ECPD y PIAP.

Las personas con discapacidad llevan años preparándose para estar en su entorno y poder hacer y vivir donde les corresponde. No así la sociedad.

El Proyecto Somostod@s cuenta con el aval del Real Patronato sobre discapacidad del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social de España y está apoyado en un grupo multidisciplinario experto en temas de discapacidad, conformado por psicólogos, psicopedagogos, consultores, especialistas en formación, especialistas en elaboración e implantación de normas y por asociaciones especializadas.

Los invitamos a conocernos y a formar parte de el:

www.proyectosomostodos.com

Referencias

AEIPD (2021). Curso Accesibilidad para todos. España: Asociación Academia Europea para la Inclusión de Personas con Discapacidad.

Barnes, C. (2009). Un chiste malo: ¿rehabilitar a las personas con discapacidad en una sociedad que discapacita? pp.101-122. En Brogna, P. (comp.): Visiones y revisiones de la discapacidad. México: Fondo de Cultura Mexicana.

CEPAL (2012). Panorama Social de América Latina, Santiago. Disponible En https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1247/1/S2012959_es.pdf

Pineda, P (2021). Presentación del Proyecto Somostod@s a Pacto Global Colombia. 26 de mayo de 2021.

Van Rompaey, K. (2020). Acelerar la inclusión: la cooperación en materia de políticas de discapacidad en el ámbito iberoamericano. Madrid: Análisis Carolina.

6. Desafíos para la empleabilidad de las personas con discapacidad visual

*María Del Rosario Yepes Camacho**

La población con discapacidad continúa presentando grandes retos para acceder a educación, participar en el mercado laboral, cotizar en seguridad social (salud y pensión) y sus hogares están afectados en mayor medida por el fenómeno de la pobreza” –Estado actual de la medición de la discapacidad en Colombia, abril 2022 DANE.

El total de las personas con alteraciones permanentes para ver en edad de trabajar son 492.608 según el registro de caracterización y localización de personas con discapacidad RLCPD al año 2020 y según el censo de 2018 hay 1.948.332 las personas que tienen alguna discapacidad visual, que representa el 4, 41% del total de la población.

El Instituto Nacional para Ciegos INCI de acuerdo con la experiencia para promover la empleabilidad de las personas con discapacidad visual –PDV- ha identificado algunos desafíos los cuales se mencionan a continuación.

1. La pertinencia del mercado laboral: *“La demanda laboral requiere cargos de técnicos y tecnólogos, mientras que las personas con discapacidad visual se han formado mayoritariamente en el nivel profesional universitario”.*

El propósito de la pertinencia de la formación es lograr un vínculo eficaz entre la formación y el trabajo. La pertinencia es uno de los desafíos en la formación para el trabajo; es decir, que “la formación facilite la vinculación al mercado laboral” López, M. (2011).¹ Según esta misma autora, son muy pocas las instituciones que proyectan sus programas de formación como respuesta a las apuestas productivas de mediano y largo plazo que tienen definido el país y las regiones, porque ni

*Profesional Especializado Instituto Nacional Para Ciegos Subdirección Técnica.

las empresas ni la ciudadanía demandan actualmente formación especializada para dar respuesta a estas proyecciones futuras.

La formación es pertinente en la medida en que atiende a las características, problemas, demandas y transformaciones de su entorno, fundamentalmente en lo que respecta a las formas de organizar el trabajo y la producción, a los propios contenidos del trabajo, a las tecnologías que a estos campos se aplican, o a la conformación y dinámicas de los mercados de trabajo (*Calidad, Pertinencia y Equidad, Un enfoque integrado de la formación profesional - Oficina Internacional del Trabajo CINTERFOR*).

De ahí que la pertinencia es, por ende, otro de los principios orientadores de la formación profesional y su búsqueda es un ejercicio que, aunque reconozca diversas vías, se realiza en forma permanente.

“Aunque entender la pertinencia relacionándola con el sector productivo no es la única respuesta al para qué educamos, tampoco podemos excluirla como durante años hemos hecho en el sector educativo. Construir un currículo teniendo como referente las necesidades de un sector productivo o de servicios da mayores garantías a los egresados de encontrar una opción laboral en ese sector, y da al sector la posibilidad de contar con un talento humano que lo conoce y está en condiciones de participar en sus procesos de una manera competente” (*Calidad, Pertinencia y Equidad, Un enfoque integrado de la formación profesional - Oficina Internacional del Trabajo CINTERFOR*)

Existe alta pertinencia entre la formación y la ocupación de la población con discapacidad visual que alcanzó estudios de postgrado y universitaria, igual situación que acontece con el total de graduados en nuestro país; no obstante, la pertinencia es baja en el nivel técnico. En pregrado existe alta pertinencia en carreras como administración de empresas, Derecho, Comunicación social y psicología, las cuales hacen parte de las 20 carreras más demandas por las empresas. (*Análisis de la pertinencia de a formación de las personas con discapacidad visual INCI 2013*)

“Entre la población con discapacidad visual, la educación universitaria es la de mayor participación con un 43%, seguida muy de cerca por la educación técnica con un 39%, la cual supera en 34 puntos las cifras

del país. *(Análisis de la pertinencia de a formación de las personas con discapacidad visual INCI 2013)*

Para que las personas con discapacidad visual tengan mayores oportunidades para la vinculación laboral teniendo en cuenta que las oportunidades laborales están en los niveles técnico y tecnológicos, es necesario brindar la orientación ocupacional teniendo en cuenta los intereses de formación de la persona y fortalecer el interés por el uso de la tecnología

2 Uso y aplicación de la tecnología especializada *“La mayoría de las personas con discapacidad visual –PDV no están preparadas para usar las tecnologías. Las plataformas o aplicaciones utilizadas por las entidades no son accesibles. La formación de las personas en ofimática es baja”*

“Las competencias de tipo tecnológico. permiten identificar, transformar e innovar procedimientos, métodos y artefactos, y usar herramientas informáticas al alcance. También hacen posible el manejo de tecnologías y la elaboración de modelos tecnológicos” (Ministerio de Educación Nacional, 2006, p. 10)

La inclusión digital es la capacidad de los individuos y grupos de acceder y utilizar las tecnologías de la información y la comunicación abarcando no solo el acceso a Internet, sino también la disponibilidad de hardware y software, contenido y servicios relevantes, capacitación para las habilidades de alfabetización digital necesarias para el uso eficaz de las tecnologías de la información y la comunicación.

En los procesos de vinculación laboral que apoya el INCI con empresas públicas y privadas, se ha evidenciado poco conocimiento por parte de las personas con discapacidad visual en el uso de tecnologías que les permitan competir a en el mercado laboral. De ahí la importancia que estas personas reciban la formación en el uso de las tecnologías especializadas y en ofimática con lectores o ampliadores de pantalla con el objetivo reducir las brechas digitales y sociales, promoviendo el uso de las tecnologías de la información para cerrar las brechas sociales, mejorar el rendimiento económico, aumentar las oportunidades de empleo, mejorar la calidad de vida, la participación ciudadana y la cohesión social.

Así mismo continuar asesorando y promoviendo la accesibilidad digital en las entidades con el fin que sus plataformas o aplicaciones tecnológicas cuenten con la accesibilidad para el acceso a la información en el marco del diseño universal, teniendo en cuenta los ajustes razonables de acuerdo con las funciones del puesto de trabajo y el uso de la tecnología.

Por otra parte, el INCI debe propender que las entidades de formación como el SENA se cualifiquen para la atención de las personas con discapacidad visual brindando la asesoría y asistencia técnica para que los docentes e instructores se apropien de las herramientas conceptuales y técnicas para enseñar a las personas con discapacidad visual la ofimática y el uso de las tecnologías especializadas.

3. Empleabilidad. *“Formación, conocimientos y competencias. Visibilización de las Personas con discapacidad visual –PDV-, y Ajustes razonables”*

“Según la Organización Internacional del Trabajo, la empleabilidad es «la aptitud de la persona para encontrar y conservar un trabajo, para progresar en el trabajo y para adaptarse al cambio a lo largo de la vida profesional”

En las sociedades modernas, el empleo es la principal vía de inclusión, participación y movilidad social. Ofrece seguridad económica (retribuciones salariales), seguridad social (prestaciones sociales) y seguridad personal (identidad y reconocimiento social). El empleo constituye la base del bienestar de la población y asegura la cohesión social⁷.

Colombia como Estado Social de Derecho siempre ha estado comprometida en promover los derechos laborales, fomentar las oportunidades de empleo digno, mejorar la protección social y el diálogo social en el marco de los convenios ratificados ante la OIT. No obstante, en materia laboral las brechas que existen entre la población colombiana y la población con discapacidad visual son significativas. Para lograr la empleabilidad de la población con discapacidad visual es necesario promover en estas personas la formación de acuerdo con la oferta del mercado laboral, que las entidades de formación a nivel técnico, tecnólogo y universitario cuenten con las condiciones

necesarias para la atención de esta población y les brinden la orientación y el acompañamiento para la consecución de un empleo formal.

Para esto el INCI ofrece a estas entidades la asesoría y asistencia técnica para la atención de esta población.

Por otra parte, se debe concientizar al sector productivo sobre las capacidades, cualificación, conocimiento y competencias de las personas con discapacidad visual y brindar la asesoría sobre los ajustes razonables para mejorar el desempeño del trabajador con discapacidad visual, entendiéndose por ajustes razonables “ *Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones*”.

4 Emprendimiento. *Formación y apoyo al emprendimiento*

El emprendimiento “son nuevas oportunidades de negocio y de impulsar a la creación de nuevas empresas grandes, medianas o pequeñas, que generan un crecimiento económico.”

El emprendimiento es una opción para la generación de ingresos para las personas con discapacidad visual como para sus familias. De ahí la necesidad de que esta población se forme en conocimientos técnicos, comerciales, contables para que una idea de negocio se convierta en una alternativa real que les permita desarrollar su vida productiva.

Así mismo requieren orientación, formación y acompañamiento continuo y que identifiquen sus propias capacidades y sean conscientes de su potencial.

Otros aspectos importantes son la consecución de capital semilla para aquellas pequeñas unidades productivas que no cumplen con los requisitos para “*Fondo Emprender SENA*” y los conocimientos necesarios para la sostenibilidad y la comercialización de los productos o servicios.

7. Empleabilidad de personas con discapacidad visual, de un contexto internacional al caso colombiano

*Esteban Isidro Rodríguez Mora**
*Julián Camilo Rodríguez Lovo**
*Wilmar Javier Medina Lozano**

Introducción

El presente texto se divide en dos grandes partes; en la primera se hace una contextualización de la empleabilidad de las Personas con discapacidad visual⁸. En ese sentido, se hace alusión a algunas cifras y algunas normas que regulan normas de naturaleza internacional sobre la empleabilidad de las PcD. En la segunda parte, particularmente, más extensa; se hace una breve historia sobre la normativa que ha regulado la discapacidad en Colombia y sobre todo un recuento de lo que ha sido la regulación de las PcD. El autor encontrará una breve contextualización sobre los procesos de inclusión, a la luz de los derechos humanos, sobre la empleabilidad para las PcD.

Contexto Internacional

De acuerdo con información reciente recopilada y publicada por la OIT (Stoevska, 2022), se calcula que existen alrededor de 1000 millones de PcD, esto es el 15% de la población mundial, de las cuales la mayor parte está en edad de trabajar. Al cotejar la información recopilada, el informe encuentra estas personas tienen una mayor probabilidad de ser inactivas (es decir no se encuentran ocupadas o en paro) y el porcentaje es aún mayor en el caso de las mujeres.

*Estudiante tesista de la Escuela Mayor de Derecho de la Universidad Sergio Arboleda.

*Docente Investigador de la Universidad Sergio Arboleda

*Docente Investigador de la Universidad Sergio Arboleda

⁸En adelante PcD

Las PcD enfrentan barreras en el acceso a la educación, y por consiguiente tienen el doble de probabilidades de tener un nivel de educación inferior al básico, lo que se refleja en las bajas tasas de ocupación laboral por esta misma causa. Además, tienen el doble de probabilidad de estar desempleadas respecto a personas sin esta condición; mayor probabilidad de trabajar en la informalidad y consecuentemente mayor carencia en protección laboral y seguridad social.

En respuesta a esta situación se han producido informes por organizaciones internacionales y se han creado instrumentos legales dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad de esta población. En el plano internacional quizá el conjunto normativo más importante en este respecto es la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) adoptada en 2006 en la cual se establecen un conjunto de estándares mínimos para los derechos de esta población. El artículo 27 de esta convención trae la empleabilidad como derecho de las personas con discapacidad.

No obstante, este derecho no se crea con este convenio, pues la mención del derecho al trabajo en un sentido general, que incluye naturalmente a las personas con discapacidad, se encuentra en múltiples instrumentos internacionales de derechos humanos. Así pues la declaración universal de los derechos humanos en su artículo 23 establece el derecho al trabajo sin distinción como un derecho humano fundamental, también el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos ("Protocolo de San Salvador"); 15 de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y 1 parte II de la Carta Social Europea.

Específicamente, en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se consagra *"el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás"* (Organización de Naciones Unidas, 2006) lo que incluye *"la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad"* (Organización de Naciones Unidas, 2006). Adicionalmente, se mencionan algunos elementos

específicos para garantizar este derecho a la población en situación de discapacidad, por ejemplo la convención:

- Prohíbe la discriminación por la condición de discapacidad en todo lo relativo al empleo, como la selección, contratación, las condiciones de trabajo (...).
- Exige entornos de trabajo adecuados a las condiciones de las personas con discapacidad. Además, busca garantizar igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.
- Exhorta a los estados partes a la promoción del acceso a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación, y formación profesional y continua, así como de políticas públicas que brinden oportunidades de trabajo y apoyo para la búsqueda, obtención, mantenimiento y retorno al empleo.
- Busca la promoción de oportunidades de empleo, tanto en el sector privado como en el público.

En el plano europeo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece que: *“La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.”* (Unión Europea, 2000).

Contexto Regional

En el contexto regional diversas naciones americanas han propuesto políticas de inclusión y promulgado leyes que desarrollan estas políticas, para mejorar las condiciones en general de las personas con discapacidad, y concretamente, mejorar el acceso y la calidad del trabajo de esta población.

Siguiendo a (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2021) se observa, en el estudio realizado por estos, que junto con Colombia, diversas naciones latinoamericanas han expedido legislación que promueve la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral y buscan fortalecer

el derecho al trabajo de las mismas. Estas son algunas de las leyes y normas promulgadas por estas naciones:

Respecto a la búsqueda de la garantía de la igualdad de oportunidades, los países que se enuncian contienen específicamente este derecho, así, en Costa Rica se encuentra la Ley 7.600 que en 1996 se expide para buscar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad donde la capacitación de esta población mayor de 18 años es prioritaria y las empresas recibirán asesoramiento de modo que puedan adaptar el empleo de acuerdo con sus necesidades particulares. Asimismo, en México con la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad se manifiesta que la Secretaría De Trabajo y Previsión Social de esa nación, es la encargada de proveer el derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad. Además, en ella se promueve la implementación de políticas públicas que tengan como propósito la inclusión al mercado laboral de esta población y la capacitación del personal de las empresas, así como proporcionar asistencia legal y técnica, y crear bolsas de empleo para asistir a personas en esa situación.

De otra parte, se incluye en distintos países cuotas para la empleabilidad de personas con discapacidad, tal como se expone:

Países	Cuota empleabilidad	Entidades obligadas	Regulación
Argentina	4%	Privados concesionarios de servicios públicos y entes gubernamentales	Ley No. 25.689
Paraguay	5%	Entidades Estatales o privadas con socio mayoritario el Estado.	Ley N° 2.479 y Ley N° 3.585 de 2008
Venezuela	5%	Entidades públicas, privadas y mixtas.	Ley N° 38.598 de 2007.
Perú	5% y 3%	5% para entidades públicas. 3% para privados con más de 50 trabajadores	Ley N° 29.973
Honduras	Según cantidad de empleados	Privados como públicos: 20 a 49 trabajadores: 1 PcD. 50 a 74 trabajadores: 2 PcD. 75 a 99 trabajadores: 3 PcD. Por cada 100 trabajadores: 4 PcD.	Decreto N° 160-2005

Uruguay	4%	Entes autónomos, descentralizados y de derecho público.	Ley N° 18.651 del año 2010.
Chile	1%	Entidades con 100 o más trabajadores del Estado.	Ley N° 20.422 del año 2010.
Brasil	2% al 5%	Entidades públicas con 100 o más trabajadores.	Ley N° 13.146

Tabla 1 Cuotas de empleabilidad personas con discapacidad comparado

Situación de empleabilidad de personas con discapacidad visual⁹ en Colombia

Para comenzar, corresponde describir de modo general el estado de la empleabilidad de personas con discapacidad visual en Colombia en el orden de mejorar las condiciones de empleo y eliminación de barreras de acceso¹⁰.

Conforme a lo anterior, según el último censo realizado por el Departamento Nacional de Estadística¹¹, en Colombia la PcD¹² visual en edad para trabajar corresponde a 747.583 personas (Instituto Nacional para Ciegos, s.f.). De la población en referencia es posible extraer los siguientes datos desagregados:

PcD. Visual con edad para trabar		Total
Hombres: 45,9%	Mujeres: 54,1%	100%

Tabla 2 PcD. Visual con edad para trabajar desagregado por sexo¹³

⁹En adelante PcD

¹⁰Entendida barrera como: "Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad." (Instituto Nacional para Ciegos, s.f.) que se manifiesta en barreras actitudinales, comunicativas y físicas.

¹¹Censo correspondiente al 2018.

¹²Siglas correspondientes a: Personas con Discapacidad.

¹³Tabla creada a partir de las Estadísticas del DANE expuestas en publicación en el Blog del Instituto Nacional para Ciegos INCI. (Yepes, 2020)

PcD. Visual empleabilidad u oficio	%
Trabajó por lo menos 1 hora generando algún ingreso	26,7%
Realizó oficios en el hogar.	25,4%
Incapacitado de manera permanente para trabajar.	16,4%
Situación distinta a las anteriores.	8,2%
Parte de su tiempo en algún estudio.	7,7%
Buscó trabajo.	3,5%
No trabaja en el momento pero tuvo empleo o negocio y recibió ingresos.	2,6%
Trabajó o ayudó en algún negocio sin pago.	0,8%
TOTAL	91,3 %

Tabla 3 PcD Visual empleabilidad u oficio¹⁴

En este sentido, se hace necesario el análisis respecto a las condiciones de empleabilidad de las PcD Visual, exponiendo el marco general de la normatividad en Colombia.

Ilustración General Desarrollo Legal Pcd En Colombia

Los cambios más relevantes en materia del trato a las personas con discapacidad se han gestado mediante la jurisprudencia con el uso de declaratorias de inexequibilidad. En el desarrollo de la normativa general se encuentra también la ratificación realizada por el Congreso de la República en el año de 1969 de los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y Derechos Económicos Sociales y Culturales, que tienen importantes apreciaciones y compromisos por la igualdad tales como:

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Subrayado y negrita fuera de cita) (Organización de las Naciones Unidas, 1976)

¹⁴Tabla creada a partir de las Estadísticas del DANE expuestas en publicación en el Blog del Instituto Nacional para Ciegos INCI (Yepes, 2020)

Así como, en materia de empleabilidad, el reconocimiento que *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”* (Organización de las Naciones Unidas, 1976).

Ya en 1988 el Congreso de la República ratifica el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas de la OIT¹⁴ donde los países se comprometen a revisar y aplicar políticas de readaptación que conforme el Artículo 3 del Convenio consisten en:

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo. (Organización Internacional del Trabajo, 1983)

En 1991 con la expedición de la nueva Constitución Política se incluyen importantes regulaciones que cobijan a las personas con discapacidad, así, desde la propia fórmula de Estado Social de Derecho se trae el especial reconocimiento al fundamento del propio estado correspondiente en la dignidad humana y el trabajo (Asamblea Nacional Constituyente, 1991) lo que de suyo son manifestaciones ahora sí acordes al derecho que siempre les ha asistido a las personas con discapacidad de participar en la sociedad de manera justa, y que, conlleva la interpretación y expedición de normativas basadas en el principio de la dignidad humana que implica el entender a todas las personas como fines en sí mismos y no como meros medios, de modo que en adelante se da la posibilidad a la Corte Constitucional como guarda de la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)¹⁵ a interpretar las demás normativas en clave de este concepto fundamental y darle prevalencia a partir del principio de primacía a la Constitución Política. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)¹⁶.

Aunado a ello, incluye la garantía del derecho a la igualdad para todas las personas (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)¹⁷ que no se limita simplemente a una igualdad formal, sino que afirma: *“El Estado*

¹⁴Organización Internacional del Trabajo.

¹⁵Artículo 241 de la Constitución Política de 1991.

¹⁶Artículo 4 de la Constitución Política de 1991.

¹⁷Artículo 13 de la Constitución Política de 1991.

promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados." (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

En ese mismo camino se expiden otras normativas importantes, tal es el caso de la Ley 100 de 1993 que *"contempló el aseguramiento de las personas con discapacidad considerándolas posibles beneficiarias del régimen subsidiado de salud"* (Duarte Cuervo & Osorno Posada, 2012) lo que se configura como un avance en materia del reconocimiento de las personas con discapacidad como integrantes de la sociedad con igualdad de derechos y garantías.

Como parte del cambio social es declarado el día 3 de diciembre como Día Nacional de las Personas con Discapacidad¹⁸. Y mediante la Ley 762 de 2002 se ratifica la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (Congreso de la República de Colombia, 2002)

Al continuarse con la búsqueda de un cambio conceptual y práctico, con la Ley 1346 de 2009, se aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad dentro de la cual los Estados se comprometen a reconocerles el derecho al trabajo en igualdad de condiciones con las demás personas, incluyendo el derecho a poder ganarse la vida mediante un trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2009).

Quizá el hito más cercano a la actualidad y con mayor repercusión histórica en Colombia respecto a la situación de las PcD se vea reflejado en la regulación denominada "Ley de Capacidad" que cambió el estado de estas personas de modo que inicia por el reconocimiento de todas las personas mayores de edad como plenamente capaces, regida por unos principios fundamentales como la dignidad humana, autonomía, primacía de la voluntad, el acceso y la no discriminación (Congreso de la República de Colombia, 2019) lo que trae el reconocimiento de métodos más justos y apropiados para la configuración de apoyos, salvaguardias y ajustes razonables, bajo los conceptos de personas

¹⁸ARTICULO 1o. Declárase como "Día Nacional de las Personas con Discapacidad" el 3 de diciembre de cada año" (Congreso de la República de Colombia, 1993)

con capacidades diferentes que puedan en ocasiones necesitar estas herramientas.

Este reconocimiento del acceso a la capacidad jurídica tiene repercusiones transcendentales y fue acogida en la búsqueda de cambiar modelos legales de prescindencia conforme lo indica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Legis, 2019).

Ahora bien, este desarrollo general respecto al tratamiento de la normativa a las personas con discapacidad expone una evolución social y cultural que naturalmente desemboca en cambios jurídicos. No ha de olvidarse que generalmente el derecho¹⁹ llega tarde a estos cambios, es por ello menester el estudio y proyección para seguir visibilizando estas situaciones, razón por la cual, se procede al análisis respecto a la normativa vigente en materia de empleabilidad de PcD.

Desarrollo general normatividad empleabilidad PCD

Específicamente sobre empleabilidad existe un importante compendio que busca el disminuir las brechas de acceso al trabajo. Así, se expone a continuación la normativa desde 1988 a la actualidad.

En 1988 se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas de la OIT (Congreso de la República de Colombia, 1988) que aunque con importantes avances, se debe exponer el continuo uso del lenguaje hacia las PcD como persona inválidas. (Organización Internacional del Trabajo, 1983). Los Estados miembros se obligan a reconocer que la finalidad de la readaptación profesional es obtener y conservar el empleo adecuado y progresar en el mismo. En ese sentido, se obligan también a adoptar todas las medidas necesarias para alcanzar este objetivo, por tal razón, al año siguiente, se expide la regulación de la aprobación de dicho convenio con el Decreto 2177 (Presidencia de la República de Colombia, 1989) dentro de los importantes reconocimientos realizados trae compromisos de política pública correspondiente a la inclusión dentro de la política nacional de

¹⁹Entendido acá en su acepción positiva de normativa expedida conforme las reglas jurídicas, que no como Filosofía, ciencia o arte.

empleo de programas permanentes y continuos para la creación de empleos de modo que:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desarrolla programas especiales de gestión de empleo para personas con limitaciones, rehabilitadas integral y profesionalmente y en condiciones de competitividad laboral, mediante el impulso de actividades y el diseño de mecanismos tendientes a estimular la creación de diversas formas de trabajo dependiente, la organización de formas asociativas, microempresas, grupos cooperativos y precooperativos en procura del trabajo independiente. (Presidencia de la República de Colombia, 1989)²⁰.

Este Decreto incluye la posibilidad de creación de estímulos de discriminación positiva para esta población, (Presidencia de la República de Colombia, 1989)²¹, crea además el Consejo Coordinador para la Readaptación y Empleo de Personas Inválidas, para coordinar los programas y actividades para el cumplimiento de la integración y demás obligaciones del Decreto (Presidencia de la República de Colombia, 1989)²².

Después de ser expedida la Ley del Sistema de Seguridad Social Integral en donde se recoge regulaciones transcendentales como la del Sistema General de Riesgos Profesionales y con él el marco sobre la que se rigen las condiciones de invalidez por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, (Congreso de la República de Colombia, 1993)²³, así como el reconocimiento de la pensión de invalidez, se expide el Decreto 692 y con él, el Manual Único para la Calificación de la Invalidez que integra los criterios para la calificación total de la invalidez en: (i) Deficiencia; (ii) Discapacidad; y (iii) Minusvalía, que *“establece un método uniforme, de uso obligatorio para la determinación legal de la pérdida de la capacidad laboral que se presenta al momento de la evaluación”* (Presidencia de la República de Colombia, 1995) lo que empieza a construir un marco en la materia.

²⁰Artículo 6.

²¹Artículo 18.

²²Artículo 19.

²³Libro tercero Sistema General de Riesgos Profesionales.

Además, con la Ley de Integración Social de las personas con limitación (L. 361) se dispone que *“Los limitados de escasos recursos serán beneficiarios del Régimen Subsidiado de Seguridad Social establecido en la Ley 100 de 1993”* (Congreso de la República de Colombia, 1997), donde nuevamente se utiliza un lenguaje muy tradicional de prescindencia que sin embargo regula un área muy importante y necesaria como lo es la inclusión de las PcD al régimen de seguridad social y la búsqueda del acceso al empleo, de tal modo que incluso dispone que: *“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 limitación”* (Congreso de la República de Colombia, 1997)²⁴.

Integrando también garantías a quiénes hagan estas contrataciones tales como la preferencia en procesos de licitación si tienen por lo menos 10% de nómina de PcD y la prelación en otorgamiento de créditos subvencionados (Congreso de la República de Colombia, 1997)²⁵, pero que, para el momento de su expedición no llega a impactar en otros enfoques no meramente de subvención del Estado sino de protección integral de derechos e inclusión social y cultural.

Sobre contratación de carrera administrativa, La ley 443 dispone garantía para que las PcD accedan a estos procesos con igualdad de condiciones (Congreso de la República de Colombia, 1998)²⁶. Respecto a las personas sordas y sordo ciegas, la Ley 982 de 2005 busca el garantizar el acceso al uso de lenguajes frente al Estado, su jurisdicción y algunas entidades privadas que les permita la debida comunicación efectiva, de tal manera que respecto a la empleabilidad se prescribe que

Al sordo y sordociego no se le podrá negar, condicionar o restringir el acceso a un trabajo arguyendo su falta de audición o visión a menos que se demuestre fehacientemente que dicha función es imprescindible para la labor que habría de realizar. (Congreso de la República de Colombia, 2005)²⁷ Asimismo, Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de

²⁴Artículo 22, Capítulo IV De la integración laboral.

²⁵Artículo 24, numerales 1 y 2, Capítulo IV De la integración laboral.

²⁶Artículo 63, Título VII.

²⁷Artículo 30, Inciso primero.

su limitación auditiva o visual sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato. (Congreso de la República de Colombia, 2005)²⁸.

En el orden de alcanzar una verdadera aplicación de todos estos principios de no discriminación y autodeterminación se instituye un sistema complejo de mecanismos e instituciones que permitan garantizar la articulación, recursos, esfuerzos, y cobertura de los planes y objetivos plasmados para alcanzar la igualdad real, todo ello mediante el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) que tiene su génesis en la Ley 1145 y dispone que este Sistema tendrá el Consejo Nacional de Discapacidad (CND) como “el nivel consultor y de asesoría institucional del Sistema Nacional de Discapacidad, de carácter permanente, para la coordinación, planificación, concertación, adopción y evaluación de las políticas públicas generales y sectoriales para el sector de la discapacidad en Colombia.” (Congreso de la República de Colombia, 2007). Esta articulación se manifiesta como un salto de materialización normativa, donde ya no se prescriben derechos y garantías en la tinta, sino que se forman instituciones de articulación que busquen el cumplimiento cabal de la normativa vigente.

Internacionalmente se promueve la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, ratificada en Colombia por la Ley 1346 (Congreso de la República de Colombia, 2009) que nuevamente reafirma la obligación del Estado de garantizar el ejercicio laboral en igualdad de condiciones y de acceso a este. Propende por la búsqueda de la sensibilización para el alcance de un cambio socio-cultural que es de tal importancia que se hace insoslayable a efectos del presente y en consecuencia se citan algunos apartes de esta evolución: Los Estados se comprometen a:

(...) Adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para:

- a) Sensibilizar a la sociedad, incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas.
- b) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas

²⁸Artículo 30, Inciso segundo.

nocivas respecto de las personas con discapacidad (...).

c) Promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad.

(...) (Organización de Naciones Unidas, 2006)²⁹

Estas medidas no solamente implican un cambio de paradigma al no enfocarse meramente en aquello que “está mal”, “anormal” o a la limitación que genera una “invalidez” y empezar la búsqueda de un cambio de conciencia, sino que, justamente, trayendo para sí conceptos de los modelos culturales o socio biológicos reconoce que estas discapacidades se generan también al existir componentes como la falta de adecuación de la sociedad a estas capacidades diferentes, cuyas personas pueden generar aportes a la sociedad de igual calibre de valor e importancia.

Articulado el SND se dispone con la Ley 1618 que las entidades públicas deberán garantizar esta gama de derechos *“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.”* (Congreso de la República de Colombia, 2013)

Siguiendo con acciones afirmativas se dispone un mecanismo de discriminación positiva en función pública a través del Decreto 2011, de tal forma que se establecen porcentajes de empleos para PcD, de la siguiente forma:

El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

1. (...) mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad (Presidencia de la República de Colombia, 2017)³⁰

²⁹Artículo 8 – Toma de conciencia.

³⁰Artículo 2.2.12.2.3.

Este mínimo de cargos corresponde conforme la siguiente ilustración:

Tamaño planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad.			
	# Entre	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1-1000		2%	3%	4%
1011-3000		1%	2%	3%
Más 3001		0,50%	1%	2%

Tabla 4 Mínimo de cargos desempeñados por personas con discapacidad en función pública. Creada con información del Artículo 2.2.12.2.3. numeral 1 del Decreto 2011 de 2017

Sin embargo, aún cuando en la función pública se tomaron medidas de discriminación positiva, la mayor parte de los empleos en Colombia en el año 2018 corresponden al sector privado con un 80 % del total de empleos, según lo Señala Camilo Herrera³¹, de tal manera que de 18 millones de empleos, el Estado en todas sus formas aporta solo 2 millones (Herrera, 2018), por ello se hace obligatorio adoptar medidas en dicho sector. Así, se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad a través del D.2177 que se integra al SND que tiene por función:

Coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas con discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores. (Presidencia de la República de Colombia, 2017)

De tal forma que la normatividad sobre empleabilidad de personas con discapacidad en Colombia se ha integrado de un modo evolutivo en donde inicialmente se dio un enfoque de protección para la búsqueda de la no discriminación a través de la ratificación de acuerdos internacionales, luego el trabajo normativo dispuso su foco sobre la búsqueda de la integración al empleo en igualdad de condiciones y

³¹APresidente de Raddar. Experto internacional en comprensión estratégica del consumidor

finalmente está en un estadio de protección no solo de subvención especial, e igualdad de condiciones sino bajo el uso de métodos de cambio social como la socialización y concientización de las capacidades y aportes que pueden realizar. El camino aún es largo, pero el avance se puede trazar y estudiar de modo que se busque precaver los cambios futuros alcanzando una protección superior.

Se reconoce la falta de acciones y normativas específicas para cada tipo de discapacidad, si bien las normas generales para las PcD incluyen en sus acápite cada tipo de discapacidad, lo cierto es que dependiendo de los tipos de discapacidad las necesidades y políticas necesarias para alcanzar condiciones de justicia e igualdad pueden varían.

Se ha trazado el desarrollo normativo sobre empleabilidad de PcD en general, corresponde especificar la normativa vigente sobre las PcD visual en Colombia de la siguiente forma.

Normatividad sobre empleabilidad PcD visual en Colombia

A parte de las normas expuestas, pocas de carácter particular para las PcD Visual se pueden referenciar, toda vez que en Colombia el gran compendio de normativa se ha realizado de manera general integrando a distintos tipos de discapacidades, de tal forma que conviene citar una regulación particular para PcD Visual que fue sancionada como Ley 1680 mediante la cual se *“garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones.”* (Congreso de la República de Colombia, 2013), que si bien en principio conforme al título expuesto en la propia Ley no se menciona la empleabilidad, lo cierto es que sí trae algunas prescripciones sobre el particular. Es así que el Artículo 5 trae como obligaciones del Estado el establecer políticas que:

[G]aranticen acceso autónomo e independiente de las personas ciegas y con baja visión a la información, a las comunicaciones, al conocimiento, **al trabajo**, a la educación y a las tecnologías de la información y las comunicaciones, en concordancia con la Ley 1346 de 2009. (Congreso de la República de Colombia, 2013). (negrilla y subrayado fuera de cita).

Esta norma busca principalmente la adquisición por parte del Estado Colombiano de un software que facilite la población el acceso a distintas esferas de la vida social y laboral lo que es naturalmente una expresión del cambio conceptual de la definición de Discapacidad, pues este mecanismo en la Ley reconoce la falta de adecuación en la sociedad de las herramientas necesarias para la inclusión real y efectiva, todo ello lo realiza conforme la Ley 1346 de 2009, que como ya se ha señalado, se trata de la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, en la cual, entre muchos reconocimientos, el Estado colombiano se obligó a reconocer el derecho al trabajo de las PcD en igualdad de condiciones con las demás incluyendo el derecho a poder ganarse la vida mediante un trabajo conforme el artículo 27.(Congreso de la República de Colombia, 2009).

En los países del Civil law, en principio, las regulaciones en forma de Leyes y el respeto completo de un sistema de códigos basado en el principio de legalidad implica necesariamente el enfrentar los análisis jurídicos bajo la órbita de la Ley. Sin embargo, es claro que en Colombia este principio de Civil law no es irrestricto, al contrario, cada vez más el desarrollo jurisprudencial trae avances de interpretaciones que crean reglas de derecho. Justamente esta postura ha sido fuertemente criticada, pues a consideración de muchos, incluido el suscrito en algunas ocasiones, las Cortes en ciertos casos más que interpretar una normativa usurpan el poder del Legislativo y el regulatorio del Ejecutivo generando una suerte de legislación paralela o complementaria.

Este debate, sin embargo, pertenece a otra discusión ampliamente dada y con una evolución respecto de la necesidad de dar o no plenos efectos como fuente de derecho en Colombia a la jurisprudencia. Así, se puede encontrar que este debate:

[T]uvo origen hacia la época denominada regeneración, con la expedición de la Constitución de 1886. En estos tiempos se avocó el Estado colombiano hacia la necesidad de dar paso a un proceso que condujera a otorgar valor a las sentencias de la Corte, a “revindicar” el papel de los jueces que había sido desplazado por las ideas de la revolución francesa, que pregonaban la independencia hacia el imperio de los jueces. (Gutiérrez González, 2015)

Lo cierto es que en la actualidad, la tendencia de la jurisprudencia y la realidad del sistema colombiano ha llevado a que se entienda que cuando el Artículo 230 señala: “Los jueces en su providencia solo estarán sometidos al imperio de la **ley**. La equidad, **la jurisprudencia**, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991) (subrayado y negrilla fuera de cita), en realidad se refiere a lo señala en la Sentencia C-284 de 2015 que indica:

A pesar de su calificación como criterio auxiliar, este Tribunal ha concluido “que nuestro sistema normativo ha avanzado significativamente en este campo, al punto de superar las apreciaciones que consideraban de manera categórica a toda la jurisprudencia como criterio auxiliar de interpretación, para reconocer ahora, la fuerza vinculante de ciertas decisiones judiciales”. (Sentencia, 2015)

Lo relevante es señalar que en la actualidad la jurisprudencia juega un papel trascendental, de tal manera que no es posible omitir en un estudio respecto a la normativa, los sentidos que la jurisprudencia ha dado a las normas, pues aun cuando las Cortes no crearan información nueva dentro de la norma, el solo Control de Constitucionalidad previsto por la Constitución Política implica la modificación de la normativa al ser posible declarar como inexecutable expresiones, disposiciones y en general normativas que atenten contra la propia Constitución.

Siendo tan extenso un análisis respecto a la jurisprudencia en la materia, es requerido de un mayor espacio que el de un capítulo, y por tanto baste con señalar en el presente que la jurisprudencia cumple un papel fundamental en la interpretación y casos particulares para el reconocimiento del principio de la dignidad humana y en general el alcance de la justicia para las PcD y PcD Visual. Sin embargo, resulta oportuno exponer el marco general sobre el contexto internacional de la situación con empleabilidad de las PcD.

Conclusiones

En suma, a partir de la información expuesta es posible concluir:

1. Que el concepto, la visión y en general el paradigma para definir, comprender y tratar las particularidades de las personas con discapacidad se ha venido desarrollando de tal modo que los distintos modelos, cada uno desde su mirada, ofrecen unas alternativas que se manifiestan en la cultura y que en la actualidad se está avanzando mediante el modelo socio-cultural que busca la protección de los Derechos Humanos a través de la legislación no meramente asistencial sino reconocedora del valor de las PcD y sus aportes a la sociedad.
2. Que en consecuencia de lo anterior, la legislación respecto a las personas con discapacidad en Colombia ha virado de tal forma que se puede ver la manifestación de dichos modelos en la normativa, así, la evolución se ha dado a partir de diversos factores como los cambios socio-culturales, la adopción de tratados internacionales, las interpretaciones y controles jurisprudenciales y la legislación.
3. Que el avance socio cultural que reconoce el valor de las personas con discapacidad y sus aportes y derechos se ha manifestado en Colombia en cambios normativos que propenden por la discriminación positiva, las asistencias, apoyos y posibilidad de integrarse debidamente a la sociedad a través de la tecnología y los diversos mecanismos para ello.
4. Que respecto a la empleabilidad de personas con discapacidad visual en Colombia se cuenta con un marco normativo que en general coincide con el marco legal dispuesto para otro tipo de discapacidades, lo que no es óbice para que exista una normativa específica como La Ley 1680 de 2013 que constituye la obligación para el Estado de la adquisición de un Software específico para el apoyo y correcta integración a las PcD visual en Colombia.
5. Que los cambios de paradigma sobre las PcD no son reservados para Colombia, a contrario sensu, en las diversas regulaciones internacionales y las leyes internas de los países de la región se hallan

inscritos los principios generales del nuevo paradigma fundado en la dignidad humana y los derechos humanos,

6. Que si bien el trabajo y esfuerzo para el mejoramiento de la integración y eliminación de las barreras para las PcD al empleo se puede evidenciar en la normativa y las instituciones creadas para concretarlo, falta un amplio camino por recorrer y no se debe perder de vista jamás el pasado de exclusión y la deuda que con esta población se tiene.

Referencias

Asamblea Nacional Constituyente. (13 de junio de 1991). Constitución Política de 1991. Bogotá, D.E., Colombia: Gaceta Constitucional número 114 del 4 de julio de 1991. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de la República. (27 de febrero de 2013). Ley 1618 de 2013. “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial, año CXLVIII. No. 48717, pág. 1. Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>

Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1680. Por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1680_2013.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY_1680_2013%5D&text=Por%20la%20cual%20se%20garantiza,informaci%C3%B3n%20y%20de%20la

Congreso de la República. (31 de julio de 2002). Ley 762. “Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el 7 de junio de 1999”. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 44.889, de 5 de agosto de

2002. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0762_2002.html

Congreso de la República. (30 de junio de 2007). Ley 1147. “Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones”. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>

Congreso de la República. (31 de julio de 2009). Ley 1346. “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 47.427. Obtenido de <https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx#:~:text=El%20prop%C3%B3sito%20de%20la%20presente,respeto%20de%20su%20dignidad%20inherente.>

Congreso de la República de Colombia. (1988). Ley 82. 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. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14931>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Decreto 2381. Por el cual se declara el 3 de diciembre de cada año como el día nacional de las personas con discapacidad. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10788>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Congreso de la República de Colombia. (1997). Ley 361. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de [https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3#:~:text=la%20Ley%20361%20de%201997,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones'.&text=integraci%C3%B3n%20social%-20y%20a%20las%](https://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3#:~:text=la%20Ley%20361%20de%201997,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones'.&text=integraci%C3%B3n%20social%-20y%20a%20las%20)

Congreso de la República de Colombia. (1998). Ley 443. Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190>

Congreso de la República de Colombia. (2002). Ley 762. Por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad”, suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8797>

Congreso de la República de Colombia. (2005). Ley 982. Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0982_2005.html

Congreso de la República de Colombia. (2007). Ley 1145. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25670>

Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1346. 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. Bogotá D.C., Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1346. 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. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37150#:~:text=Los%20Estados%20Partes%20prohibir%C3%A1n%20toda,la%20discriminaci%C3%B3n%20por%20cualquier%20motivo.>

Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1618. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html

Congreso de la República de Colombia. (2019). Ley 1996. Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=99712>

Congreso de los Estados Unidos de Colombia. (1873). Ley 84 . Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (s.f.). Censo Nacional de Población y Vivienda 2018-CNPV 2018.

Departamento Nacional de Planeación, C. (2013). Documento Conpes Social 166. . Consejo Nacional de Política Económica y Social.

Duarte Cuervo, C. Y., & Osorno Posada, M. L. (2012). Desarrollo de la legislación en discapacidad en Colombia. *Ocupación Humana*, 33-53. Obtenido de file:///C:/Users/Esteban%20Rodriguez/Desktop/Documents/DISCAPACIDAD%20VISUAL%20DR%20JAVIER/editorial,+Gestor_a+de+la+revista,+Desarrollo+de+.pdf

Gutiérrez González, H. D. (2015). La interpretación y desarrollo del artículo 230 de la Constitución Política de Colombia. López Vs. Tamayo. ¿Una discusión dogmática? Cuadernos de la Maestría en Derecho No. 3 - Universidad Sergio Arboleda, 371-429. Obtenido de <https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/Cuadernos/article/view/430>

Herrera, C. (07 de 10 de 2018). Noticias RCN. Obtenido de Cerca del 80 por ciento o más del empleo en Colombia lo genera el sector privado | Por: Camilo Herrera: <https://www.noticiarscn.com/opinion/cerca-del-80-por-ciento-o-mas-del-empleo-en-colombia-lo-genera-el-sector-privado-por-camilo>

Instituto Nacional para Ciegos. (s.f.). Inci glosario. Obtenido de <https://www.inci.gov.co/transparencia/25-glosario>

Legis. (28 de 11 de 2019). Ámbito Jurídico. Obtenido de Elementos fundamentales de la ley sobre capacidad legal plena de ciudadanos con discapacidad: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/civil/civil-y-familia/elementos-fundamentales-de-la-ley-sobre-capacidad-legal-plena-de>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). “Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social” (PPDIS) 2013 -2022. Bogotá D.C., Colombia: Ministerio de Salud y Protección Social. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Obtenido de <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1976). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Obtenido de <https://www.ohchr.org>

org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

Organización de Naciones Unidas. (2003). Manual de calificación de conductas violatorias: Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Vol. II). Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Documents/Libros%20ONU/manual%20calificacion%20de%20conductas%20volumen%20ii.pdf

Organización de Naciones Unidas. (13 de diciembre de 2006). “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Nueva York, Estados Unidos: Asamblea General, Organización de Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Ginebra, Suiza. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. (O. d. Unidas, Ed.) Nueva York, Estados Unidos. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Organización Internacional del Trabajo. (1983). Artículo 1, Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Ginebra, Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Organización Internacional del Trabajo. (1983). CONVENIO 159. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Ginebra, Suiza. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304

Organización Internacional del Trabajo. (junio de 2020). www.ilo.org. Obtenido de www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_747591.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2018). Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-11.

Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen. Obtenido de http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf

Oviedo Cáceres, M. D., Arias Valencia, S. A., & Quirama Hernández, A. (2019). Configuración histórica de la discapacidad visual y sus implicaciones para la salud pública. *Salud vol. 51*, 252-261. Obtenido de <https://revistas.>

uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/9832/9864

Padilla Muñoz, A. (Junio de 2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-81562010000100012

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: Edicions Cinca. Obtenido de <https://www.drea.co.cr/sites/default/files/Contenido/El%20modelo%20social%20de%20discapacidad%20%28Palacios%2C%202008%29.pdf>

Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (08 de 01 de 2021). Scielo.br. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/TqjdMQRZgwrnN6pRxCKfjD/?lang=es>

Presidencia de la República de Colombia. (1989). Decreto 2177. Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la OIT. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10813>

Presidencia de la República de Colombia. (1995). Decreto 692. Por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14928>

Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 2011. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84502>

Presidencia de la República de Colombia. (2017). Decreto 2177. Por el cual se integra el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202177%20DEL%2022%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017.pdf>

Real Academia de la lengua española. (2022). dle, digital. Obtenido de <https://dle.rae.es/empresa?m=form>

Sentencia , C-065 (Corte Constitucional Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra 04 de 02 de 2003).

Sentencia, C-1088 (Corte Constitucional Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño 03 de 02 de 2004).

Sentencia, C-284 (Corte Constitucional de Colombia - Magistrado Dr. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. 13 de 05 de 2015).

Stoevska, V. (2022). La nueva base de datos OIT pone de manifiesto los retos del mercado laboral de las personas con discapacidad. ILOSTAT-OIT. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/es/new-ilo-database-highlights-labour-market-challenges-of-persons-with-disabilities/>

Unión Europea. (7 de 12 de 2000). Carta de los Derechos Fundamentales. Niza, Francia. Obtenido de https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/EU_Carta_Derechos_Fundamentales_Uni%C3%B3n_Europea_2000_ES.pdf

Yepes, M. d. (05 de 06 de 2020). Instituto Nacional para Ciegos-Blog INCI. Obtenido de <https://www.inci.gov.co/blog/censo-y-empleabilidad>

ISBN: 978-958-8803-28-9



Empleabilidad de personas con discapacidad visual

⋮⋮⋮⋮⋮⋮
INCI | INSTITUTO
NACIONAL
PARA CIEGOS

Carrera 13 # 34 - 91 • Bogotá D.C.
Instituto Nacional para Ciegos -INCI
Línea Bogotá: (+57) **384 66 66** Ext. **110**
Correo: **aciudadano@inci.gov.co**

 INCI Colombia  INCI_Colombia

 INCI Colombia  inci.gov.co/blog-inci