

Alexandra Hurtado Maya - Elkin Andrés Heredia Ríos - Jenny Alexandra Echeverry Herrera

Inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016*

Labor inclusion in the public and private sector of people with
disabilities in the municipality of Pereira from 2000 to 2016

Recibido: diciembre 28 de 2019 - Evaluado: febrero 12 de 2020 - Aceptado: abril 06 de 2020

Alexandra Hurtado Maya**

Elkin Andrés Heredia Ríos***

Jenny Alexandra Echeverry Herrera****

Para citar este artículo / To cite this article

Hurtado Maya, A., Heredia Ríos, E. A., & Echeverry Herrera, J.A. (2020). Inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016. *Revista Academia & Derecho*, 11(21), 127-154.

* Artículo producto del proyecto de investigación P-127/2018, convocatoria 009, grupo de investigación Orbi Iuris, línea: Derecho, Conflicto e Internacionalización, Fundación Universitaria Autónoma de las Américas.

** Abogada, Especialista en Derecho del Trabajo Pensiones y Riesgos Laborales egresada de la Universidad Libre de Pereira, Maestría en Educación desde la Diversidad de la Universidad de Manizales, Docente y coordinadora de investigación de la facultad de Derecho en la Fundación Universitaria Autónoma de las Américas de Pereira, Coordinadora del Semillero en Derecho Inclusivo con Énfasis en Sujetos de Especial protección constitucional.alexandra.hurtado@uam.edu.co

*** Profesional en filosofía de la Universidad de Caldas, Magister en estudios Políticos de la Pontificia Universidad Javeriana, candidato a Doctor en Literatura de la universidad de Antioquia Docente de la facultad de Derecho en la Fundación Universitaria Autónoma de las Américas de Pereira, Coordinador del Semillero en Hermenéutica y redacción jurídica. Elkin.heredia@uam.edu.co

**** Abogada egresada de la universidad libre de Pereira, Magister en Filosofía de la Universidad Tecnológica de Pereira, docente tutora y asesora de la Maestría en Recursos Digitales Aplicados a la Educación, Facultad de ciencias sociales y educación, Universidad de Cartagena. Docente del programa de derecho de la Universidad Cooperativa de Colombia Campus Pereira-Cartago. jennya.Echeverrih@unilibre.edu.co

Resumen: Esta investigación busca identificar los elementos estructurales que no han permitido la inclusión laboral en condiciones de igualdad, de las personas con discapacidad en el sector público y privado en el Municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016. Por tal motivo, se realizó un estudio descriptivo-explicativo con un enfoque interpretativo-cualitativo sobre la condicionalidad social del derecho frente a las Personas con Discapacidad en las relaciones del mercado laboral, siendo éste un mecanismo que permite, por lo menos teóricamente, crear las condiciones para el acceso igualitario al mercado laboral de todas las personas y, en especial, de los sujetos de especial protección constitucional. En consecuencia, inicialmente se indagó por las estadísticas con las que cuenta cada entidad respecto de la contratación de Personas con Discapacidad y la modalidad contractual de las mismas. Respecto a estadísticas pudo observarse que en el sector público las entidades no cuentan con una base de datos unificada. No existen bases de datos oficiales, por lo que cada entidad, dirección o subdirección desconoce los motivos de flujo laboral en general y en específico de las población la mayoría de las Personas con Discapacidad no se encuentran en el registro de Personas con Discapacidad, por lo que se dificulta el seguimiento no solo laboral sino en aspectos que atienden a las necesidades básicas, de salud, educación y mínimos para el desarrollo de una persona bajo los postulados del Estado Social de Derecho. Sin embargo, de acuerdo con la información recolectada se tiene cuenta de que las Personas con Discapacidad han sido contratadas en su mayoría bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios. En definitiva, se evidencia la falta de implementación de estrategias que permitan la socialización de beneficios y derechos de empresarios y Personas con Discapacidad.

Palabras clave: Inclusión, Trabajo, Discapacidad, Derechos Humanos, capacidades.

Abstract: This research seeks to identify the structural elements that have not allowed the employment inclusion in conditions of equality of persons with disabilities in the public and private sector in the Municipality of Pereira from 2000 to 2016. For this reason a study was conducted descriptive-explanatory with an interpretative-qualitative approach on the social conditionality of the law against People with disabilities in labor market relations, this being a mechanism that allows, at least theoretically, to create the conditions for equal access to the labor market of all people and, especially, of the subjects of special constitutional protection. Consequently, it was initially inquired about the statistics that each state has regarding the hiring of People with disabilities and their contractual modality. Regarding statistics, it could be observed that in the public sector the entities do not have a unified database. There are no official databases, so each entity, address or subdirectory does not know the reasons for workflow in general and specifically for the People with disabilities. Most of the People with disabilities are not in the People with disabilities registry, so it is difficult to monitor not only work but in aspects that meet the basic needs of health, education and minimum for the development of a person under the postulates of the Rule of Law. However, according to the information collected, it is taken into account that the PCs have been contracted mostly under the modality of contract for the provision of services. In short, there is evidence of the lack of implementation of strategies that allow the socialization of benefits and rights of entrepreneurs and PcD.

Keywords: Inclusion, Work, Disability, Human Rights, capacities.

Resumo: Esta pesquisa procura identificar os elementos estruturais que não permitiram a inclusão laboral em condições de igualdade de pessoas com deficiência nos setores público e privado no Município de Pereira de 2000 a 2016. Por este motivo, a estudo descritivo-explicativo com abordagem interpretativo-qualitativa sobre a condicionalidade social do direito em relação às Pessoas com Deficiência nas relações do mercado de trabalho, sendo este um mecanismo que permite, pelo menos teoricamente, criar as condições de igualdade de acesso ao mercado emprego de todas as pessoas e, especialmente, dos sujeitos de proteção constitucional especial. Consequentemente, foi inicialmente investigado pelas estatísticas disponíveis para cada estado sobre a contratação de Pessoas com Deficiência e a modalidade contratual das mesmas. Em relação às estatísticas, observou-se que no setor público as entidades não possuem uma base de dados unificada. Não existem bases de dados oficiais, pelo que cada entidade, endereço ou subdiretório não conhece os motivos do fluxo de trabalho em geral e especificamente para a população, a maioria das Pessoas com Deficiência não se encontra no Cadastro de Pessoas com Deficiência, portanto que é difícil fiscalizar não só o trabalho, mas também nos aspectos que atendem às necessidades básicas, saúde, educação e mínimos para o desenvolvimento de uma pessoa sob os postulados do Estado Social de Direito. No entanto, de acordo com as informações recolhidas, considera-se que a maior parte das Pessoas com Deficiência foi contratada na modalidade de contrato de prestação de serviços. Em suma, fica evidente a falta de implementação de estratégias que possibilitem a socialização de benefícios e direitos dos empresários e das Pessoas com Deficiência.

Palavras Chave: Inclusão, Trabalho, Deficiência, Direitos Humanos, capacidades.

Résumé: Cette recherche vise à identifier les éléments structurels qui n'ont pas permis l'insertion professionnelle dans des conditions d'égalité des personnes handicapées dans les secteurs public et privé de la municipalité de Pereira de 2000 à 2016. Pour cette raison, un étude descriptive-explicative avec une approche interprétative-qualitative sur la conditionnalité sociale du droit vis-à-vis des personnes handicapées dans les relations du marché du travail, mécanisme qui permet, au moins théoriquement, de créer les conditions d'un accès égal au marché l'emploi de toutes les personnes et, en particulier, des sujets bénéficiant d'une protection constitutionnelle spéciale. Par conséquent, il a été initialement étudié par les statistiques dont dispose chaque État concernant l'embauche de personnes handicapées et les modalités contractuelles de celles-ci. Concernant les statistiques, il a été observé que dans le secteur public, les entités ne disposent pas d'une base de données unifiée. Il n'y a pas de bases de données officielles, donc chaque entité, adresse ou sous-direction ne connaît pas les raisons du flux de travail en général et spécifiquement pour la population, la plupart des personnes handicapées ne se trouvent pas dans le registre des personnes handicapées, donc qu'il est difficile de contrôler non seulement le travail mais aussi les aspects qui répondent aux besoins de base, à la santé, à l'éducation et au minimum pour le développement d'une personne sous les postulats de l'état social de droit. Cependant, d'après les informations recueillies, il est à noter que la majorité des personnes handicapées ont été embauchées sous la forme d'un contrat de prestation de services. En bref, il existe des preuves du manque de mise en œuvre de

stratégies permettant la socialisation des avantages et des droits des entrepreneurs et des personnes handicapées.

Most-clés: Inclusion, travail, handicap, droits de l'homme, capacités.

SUMARIO: Introducción. – Planteamiento de Problema de investigación. - Metodología. – Plan de Redacción: 1. Desarrollo Teórico. 1.1 Paradigmas y Modelos 2. Enfoque constitucional. 3. Esquema de resolución del problema jurídico-Conclusiones. - Referencias bibliográficas.

Introducción

El desarrollo del presente artículo busca identificar los elementos estructurales que no han permitido la inclusión laboral en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad en el sector público y privado en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016, frente a las políticas públicas para la protección de la discapacidad y sus derechos laborales garantizando principios de justicia y equidad; como objetivos específicos se tienen los siguientes: (i) Realizar la caracterización de las Personas con Discapacidad que han hecho y que actualmente hacen parte del mercado laboral formal en el sector público y privado del municipio de Pereira, (ii) Identificar las barreras que enfrentan las Personas con Discapacidad para el acceso y permanencia en el mercado laboral formal en el Municipio de Pereira, y (iii) Analizar las diferentes políticas que se han desarrollado para fomentar la vinculación laboral de las personas con discapacidad al mercado formal en el Municipio de Pereira.

Para ello se tomó una muestra de 26 entidades del sector público¹ y de 50 empresas del sector privado, en donde además de generar la consulta a través del instrumento de recolección de información (derecho de petición para el sector público y privado) se establecieron alianzas estratégicas con funcionarios que a nivel departamental se encargan de la inclusión laboral de personas con discapacidad y que en conjunto con el SENA para el sector privado se encargan de hacer la transición y el acompañamiento para la inclusión de personas con discapacidad en el sector formal de la economía en el ámbito privado.

Desde el marco internacional se ha desarrollado una normatividad tendiente a la protección de las personas con cualquier clase de discapacidad física, síquica

¹ Se hace la claridad que la información se solicitó a todas las direcciones y subdirecciones, es decir a cada una de las dependencias municipales, en donde se logró identificar y consolidar por temas metodológicos la información de 26 entidades focalizadas.

o sensorial; ello puede observarse en la Declaración de los Derechos Humanos, proclamada por las Naciones Unidas (1948), la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental, aprobada por la ONU (1971), la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación, aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización (1975), el Convenio 159 de la OIT, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU (2006) entre otras.

De igual forma, en el rastreo normativo también se evidenciaron algunos parámetros que sirvieron para la identificación de la normatividad nacional vigente; por ello se hace necesario reconocer desde la Constitución política de 1991 la protección a las personas con discapacidad, en artículos como el número 13 constitucional que reitera la discriminación positiva, o el artículo 47 que hace mención a que el Estado deberá establecer una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales; la articulación con lo desarrollado mediante la Ley 361 de 1997, siendo mecanismos de integración social de las personas con limitaciones en su estado de salud, incluyendo el ámbito del trabajo. A partir de esta normativa internacional se puede establecer, además, cómo la creación de la ley 1618 de 2013 permite una articulación de la ley con la realidad social de las personas con discapacidad, especialmente en los ámbitos educativo, de salud y en el caso en concreto, el laboral.

En relación con el contexto descrito y según el Informe Mundial sobre la discapacidad del Banco Mundial y de la Organización Mundial de la Salud:

Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. Los datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente). Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían pocas oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente) (Salud-OMS, 2011, pág. 12).

Lo anterior evidencia que las personas con discapacidad se encuentran en condiciones de desigualdad frente a las personas que no tienen algún tipo de discapacidad- siendo una diferencia como cualquier otra- en el ámbito laboral. Es importante que a medida que se vaya haciendo visible la necesidad de superar barreras que alejan y separan a los grupos poblacionales en las dinámicas propias

de la vida humana, vayan incluyendo dentro de sus centros de trabajo a personas en condición de discapacidad, claro está, de acuerdo con sus habilidades y aptitudes a través de procesos de inclusión que además brinden un acompañamiento que potencialice el proceso. (Muñoz & Quintana, 2019, pág. 85)

Con el objetivo de conocer cuál es el panorama laboral de las personas con discapacidad en las empresas colombianas, siendo que su diagnóstico se sintoniza con las condiciones laborales de esta población en los entornos locales de la siguiente manera - según las estadísticas nacionales- por ejemplo, el último censo del DANE en el año 2005, evidenció que en Colombia existen 2.632.255 personas con algún tipo de discapacidad, 6,45% del total de la población, cifra que según el (Ministerio de Salud y Protección Social) asciende a 3'051.217 en el año 2015

En el mismo documento se puede evidenciar cómo en el departamento de Risaralda se identificaron 57.866 personas con discapacidad, censadas en hogares particulares, para una prevalencia del 6,8% del total de la población, cifra que se reduce si se considera que no todas se encuentran en el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad del Ministerio de Salud, puesto que en este sólo se encuentran 28.130 personas con discapacidad -en el Departamento- (Gómez & González, 2008)

Particularmente en el municipio de Pereira, de acuerdo con el censo realizado por la Alcaldía de Pereira y la Asociación de Discapacitados de Risaralda (ASODIRIS) en el 2007, *“se confirmaron un total de 12.924 personas registradas en el municipio de Pereira, de las cuales 45% de personas son del estrato 1, 27% del estrato 2 y 21% del estrato 3, el restante 7% son del estrato 4 al 6”* (Comfamiliar Risaralda, 2008).

Aunado a los informes estadísticos sobre el número de personas con discapacidad en el Departamento y en el municipio, es importante revisar las cifras, ya particularmente, en materia laboral. Según informe del DANE, el municipio de Pereira en materia de mercado laboral general –sin consideración de las personas con discapacidad-, reporta una tasa global de participación (TGP) de 66,6%, una tasa de ocupación (TO) de 60,3% y una tasa de desempleo (TD) de 9,5 (DANE, 2017).

En materia de inclusión laboral de dicha población en este departamento, cerca de 3.166 personas con discapacidad trabajan en el comercio, la agricultura, los servicios y hasta en el sector industrial (Risaralda, 2014, pág. 1), una cifra que comparada con el global de la población con discapacidad del departamento es muy baja –sobre el supuesto de que todos tienen capacidad laboral-; ya a nivel municipal la situación es más diciente, en razón a que el municipio no cuenta con información estadística sobre el número de personas con discapacidad que actualmente se encuentran laborando en el municipio, bien sea en el sector público o en el sector privado, debido a que no se ha realizado una caracterización de esta

población. Sin embargo, más allá del bajo número de participación de las personas con discapacidad en el campo laboral –a nivel departamental-, e incluso la no caracterización y con ello la no información en materia laboral en el municipio, las personas con discapacidad son una población que por cuenta de su discapacidad encuentran mayores problemas exógenos para ingresar al mercado laboral formal (Millás & Calderón, 2005, pág. 13). Contrario a todas las disposiciones normativas que regulan y protegen el acceso en condiciones de igualdad, frente a aquellas personas sin discapacidad, lo cual genera concomitantemente mayores índices de desempleo y con ello menor calidad de vida, sobre todo si se pone de presente que el 72% de la población con discapacidad del municipio hace parte de los estratos 1 y 2 (Comfamiliar Risaralda, 2008).

En el marco de la presente investigación se trazan postulados epistemológicos a través de dos líneas de trabajo: La primera correspondiente a los paradigmas y modelos sobre el desarrollo conceptual de la discapacidad, iniciando con el paradigma biologicista y rehabilitador -imperante- hasta llegar al paradigma de la autonomía personal con el modelo social de discapacidad. En segunda medida se revisará la relación del modelo de diversidad funcional-basándose en el enfoque de las capacidades y de las funcionalidades de Amartya Sen (Nussbaum & Sen, 1996) - usando como eje teórico a la dignidad de la persona humana a través de la configuración estatal de Colombia como un Estado social de Derecho, el cual se configura como valor supremo bajo las teorías axiológicas de la interpretación del Derecho, en consonancia con su principio rector, la dignidad humana. En este orden de ideas se tienen dos puntos de referencia, el primero, todas las implicaciones que rodean al Estado social de Derecho, desde su ideología de Estado de bienestar partiendo del enfoque de las capacidades, que en términos de la autora Martha Nussbaum es el catálogo de derechos para una propuesta de justicia social básica como instrumento de medición para el desarrollo humano, y para lograr una verdadera inclusión, en donde las Personas con Discapacidad tengan un papel que para algunas teorías de la filosofía política o del Estado resultan seriamente conflictivas, pero que justificarían políticamente la reivindicación de los derechos en occidente.

Planteamiento del problema de investigación

Desde la vigencia de la Ley 361 de 1997, se creó, por vez primera, un marco jurídico regulatorio tendiente a garantizar “la integración social de las personas en situación de discapacidad”, el cual significa, por lo menos jurídicamente, el reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales y sociales reconocidos en el texto constitucional de 1991, en especial a la luz del artículo 54 que establece que:

Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requiera. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Constitución Política de Colombia, 1991).

Las personas con discapacidad, como se reseñó anteriormente, hacen parte de una población que por sus condiciones de salud encuentran mayores barreras para acceder al mercado laboral formal (Soler, Teixeira, & Jaime, 2008), situación que pone de manifiesto menores índices de participación de estas, en la vida económica, cívica y social del municipio, y en un declive ante su calidad de vida (Sánchez, Marrero, & Martínez, 2005). Como consecuencia de esta situación, la presente investigación surge debido a poner de presente la necesidad de las Personas con discapacidad de acceder en condiciones de equidad e igualdad al mercado laboral formal, lo cual a la postre les signifique un mejoramiento en su calidad de vida y en la de sus familias (Álvarez, 2013). Para ello, se requiere evidenciar las barreras que se están presentando para el acceso y permanencia laboral, de manera que se fomente, desde el sector público y privado, la eliminación de estas, para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Lograr esto, significará que como sociedad se reconozca el valor que cada ser humano tiene para la construcción social y el desarrollo económico del lugar en el que vive (Novick, 2005).

Abordar los desafíos que conlleva la inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad no solo implica diseñar políticas inclusivas. También es necesario monitorear que aquellas políticas estén siendo aplicadas de manera transversal, con particularidad en los modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación de las instituciones del sector público. El acotamiento de la temática hacia el análisis de los modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación tiene su fundamento en la ausencia de matices 10 que promuevan el acceso laboral a personas en situación de discapacidad tanto del punto de vista del ingreso como el de formación continua (Contreras Escandón, 2016, pág. 68).

De igual forma, esta investigación se plantea para constituir un primer acercamiento hacia la caracterización de las personas con en el municipio de Pereira, toda vez que poder contar con la misma coadyuvará a la toma de decisiones en materia de política pública de manera óptima y eficiente, y con ello direccionar las diferentes estrategias de atención y fomento de acciones afirmativas a favor de dicha población. En ese sentido es clave lograr la efectividad material de los postulados normativos reseñados frente al Estado, la sociedad y las instituciones privadas, de modo que se permita el diseño y la adopción de estrategias de inclusión laboral plena y efectiva. Por lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación:

Formulación del problema:

¿Identificar los elementos estructurales que no han permitido la inclusión laboral en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad en el sector público y privado en el municipio de Pereira desde el año 2000 hasta el 2016?

Metodología

La presente investigación responde a una clase de investigación socio-jurídica, en razón a que se formula con la orientación de estudiar la condicionalidad social del derecho frente a las personas con discapacidad en las relaciones económicas que se desarrollan en el mercado laboral, siendo éste un mecanismo que permite, por lo menos teóricamente, crear las condiciones para el acceso igualitario al mercado laboral de todas las personas y, en especial, de los sujetos de especial protección constitucional (Sampieri & Torre, 2004). También guarda un enfoque interpretativo –cualitativo-, en razón al objetivo de comprender e interpretar las relaciones existentes en el objeto de estudio y, con ello, analizar los ejes que orientan las actuales dinámicas del mercado laboral en una búsqueda por lograr mejorar las condiciones socioeconómicas de esta población. La población objeto de estudio, serán las personas con discapacidad del municipio de Pereira, sin distinción de la discapacidad que la persona presente, siempre que esta se encuentre vinculada o haya estado vinculada al sector público o privada.

Por lo menos en un rastreo inicial, se han determinado que se analizarán del sector público, veinticuatro (24) entidades del orden territorial municipal. Lo anterior, sin duda no solo permitirá determinar cómo ha sido el porcentaje de vinculación, sino también, en miras del (Decreto 2011, 2017), establecer el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades del sector público en lo que va de vigencia del mismo, el cual se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y también municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

Esquema de resolución del problema jurídico:

El presente artículo de investigación se desarrollará teniendo en cuenta los siguientes aspectos fundamentales: Se expondrán aspectos relevantes del desarrollo Teórico y los paradigmas y modelos en relación con el tema objeto de estudio, posteriormente se estudiará el enfoque constitucional y finalmente, como criterio

para la solución del problema planteado, se presentarán los resultados, discusiones y reflexiones.

1. Desarrollo teórico

1.1. Paradigmas y Modelos

El paradigma biologicista y rehabilitador tiene una correspondencia con una visión de permanente acompañamiento por parte del médico o profesional encargado de la rehabilitación; en este punto, se concibe a la persona con discapacidad como un enfermo dependiente de otro ser, sin tener agencias propias (Toboso Martín, 2018). A este, corresponde un modelo con un enfoque médico de la discapacidad, presentándola como una condición negativa de la salud, “Considera la discapacidad como una enfermedad y asume, por ello, que las personas con discapacidad deben someterse a procesos de rehabilitación con el fin de llegar a asimilarse a las demás personas sanas y capaces de la sociedad” (Toboso Martín, 2018, pág. 784). Una característica que hay que destacar del modelo médico es en definitiva la exclusión de los factores sociales que pueden incidir en la condición fisiológica o mental de la persona.

Por otro lado, el paradigma de la autonomía personal tan coherente con el modelo social deja de lado el modelo médico, al defender la posición que las personas con discapacidad pueden aportar también a la participación política, desde esferas de productividad y no necesariamente desde la dependencia y la caridad. La valoración como personas diferentes, es muy importante para este paradigma, pues así será como se protegerá a la población de personas con discapacidad. – Similar a la protección que propende la Corte Constitucional colombiana-. A este respecto el autor Mario Toboso Martín, citando a Hughes y a Paterson argumenta que:

El modelo social de la discapacidad propone una separación insostenible entre cuerpo y cultura, entre deficiencia y discapacidad. Si bien esto fue de enorme valor para el establecimiento de una política radical de la discapacidad, el sujeto “cartesianizado” que produce no se encuentra a gusto en el mundo contemporáneo de las políticas de identidad. (Toboso Martín, 2018, pág. 784)

De manera posterior, como una evolución del modelo social y siguiendo por esta línea, el paradigma de diversidad funcional se presenta como un nuevo enfoque aplicable a la temática en general de la discapacidad. Principalmente desde los fundamentos teóricos de Amartya Sen -capacidades y funcionalidades- En donde se explican que las causas de la discapacidad de la persona se encuentran por fuera de ella, es decir, provienen de su contexto y se convierten en fundamentales

para alcanzar la plena dignidad de las personas discriminadas por su diversidad funcional. En este modelo se soluciona la dicotomía entre capacidad y discapacidad, atendiendo a que la primera es inherente a la persona humana, teniendo en cuenta que podrá participar de la sociedad y de la política en cuanto a asuntos que corresponden a todos los coasociados sin importar sus particularidades. Desde este paradigma se propone trascender el concepto de discapacidad y evolucionar hasta la diversidad funcional otorgando una identidad no negativa. “La idea de diversidad funcional se basa en el hecho de considerar igualmente valiosas todas las expresiones diferentes de funcionamiento posibles, al asumir que cada persona incorpora un modo particular y propio de funcionamiento”. (Toboso Martín, 2018, pág. 790)

Este modelo evidencia la diversidad de la persona humana, no sólo en cuanto a la función de su cuerpo, sino en cuanto a cualquier aspecto de su vida, y eso hay que tenerlo en cuenta a partir de las teorías que pretenden fundamentar una idea de justicia social básica, pues responde a una característica humana esencial: su diversidad. Y reconocer esto, implica que se avance en la construcción de condiciones sociales, culturales, políticas y de participación para que las personas con discapacidad puedan ser reconocidas como personas con diversidades humanas, fuera de la concepción clásica de lo que es la discapacidad.

Para Amartya Sen, el discurso de la calidad de vida tiene una relación irreducible con las capacidades y las funcionalidades como oportunidades de florecimiento –en términos de Aristóteles, en mención de Martha Nussbaum²– “La palabra capacidad (capability) no es excesivamente atractiva. Se eligió esta expresión para representar las combinaciones alternativas que una persona puede hacer o ser: los distintos funcionamientos (functionings) que puede lograr”³ (Nussbaum & Sen, 1996, pág. 54) Se interpreta entonces, como la oportunidad que tiene una persona de alcanzar una determinada forma de vida. Y aquí hay que hacer un señalamiento en cuanto al papel que tiene el Estado en estas decisiones, y su acción va más allá que como una mera intervención o direccionamiento de los fines de los sujetos, si no, que debe pretender con unos derechos fundamentales constitucionales básicos, llevar a las personas a la plena capacidad, quiere decir que es necesario que inten-

² Aquí busca relacionarse el enfoque de las capacidades desde sus autores originarios, Amartya Sen y Martha Nussbaum con el paradigma de la diversidad funcional- Teniendo en cuenta que se trabaja a Sen desde la línea económica de la teoría y a Nussbaum desde la línea normativista- Estos enfoques al final se encuentran como vertientes en el acercamiento primigenio a la concepción y relación que se tiene con la idea de Estado Social de Derecho.

³ Este aparte es tomado del capítulo segundo – Capacidad y Bienestar- del libro La Calidad de Vida. (Nussbaum & Sen, 1996)

ten garantizarse la calidad de vida y el bienestar de las personas logrando la plena capacidad. Esto se relaciona con la necesidad de avanzar hacia la valoración de las condiciones propias del funcionamiento de cada persona, incluyendo su contexto y sus condiciones socioculturales.

A este respecto, teóricos relevantes trazan los postulados epistemológicos a través de la configuración estatal de Colombia como un Estado social de Derecho (en adelante ESD), el cual se configura como valor supremo bajo las teorías axiológicas de la interpretación del Derecho en consonancia con su principio rector, la dignidad humana (Moreno, 2010). En este orden de ideas se tienen dos puntos de referencia, el primero, todas las implicaciones que rodean al Estado social de Derecho, desde su ideología como Estado de bienestar partiendo de la teoría de los derechos fundamentales que en términos de (Nussbaum M., 2012) es la equivalencia a la teoría de las capacidades como enfoque para el desarrollo humano (Gómez de Erice, 1998) y para lograr una verdadera justicia social, en donde las Personas con discapacidad tengan un papel que para algunas teorías de la filosofía política o del Estado resultan seriamente conflictivas (Organización de Naciones Unidas, 2013).

Con base en ello, se realiza a continuación una estructuración a partir de la (Constitución Política de Colombia, 1991), la cual, a la luz de la autora en mención, guarda una íntima relación con sus postulados teoréticos, en especial, del bienestar social.

Al respecto de la relación del bienestar social implícito en el ESD, arguye la Corte Constitucional mediante Sentencia SU-747 de 1998 que:

Con el término social se señala que la acción del Estado debe dirigirse a garantizarles a los asociados condiciones de vida dignas. Es decir, con este concepto se resalta que la voluntad del Constituyente en torno al Estado no se reduce a exigir de éste que no interfiera o recorte las libertades de las personas, sino que también exige que el mismo se ponga en movimiento para contrarrestar las desigualdades sociales existentes y para ofrecerle a todas las personas oportunidades necesarias para desarrollar sus aptitudes y para superar los apremios materiales. (Sentencia SU-747, 1998)

Este postulado de la Corte Constitucional permite evidenciar que las acciones del Estado deben estar dirigidas a la reducción de la desigualdad que, en lineamientos desde la “A Theory of Justice (2009)” de Jhon Rawls, implicarían mínimos para lograr una justicia social, tomando a la igualdad y a la libertad en sentido estricto y como requisito *sine qua non* para el desarrollo de su teoría y del ESD.

La Corte Constitucional, mediante (Sentencia C-221, 1994), expresa algunas líneas concernientes a los mínimos existentes para una justicia social básica; respecto a la teoría de Rawls la corte estipula lo siguiente: “John Rawls en “A

Theory of Justice” al sentar los fundamentos de una sociedad justa constituida por personas libres, formula, en primer lugar, el principio de libertad (Sentencia C-221, 1994), y lo hace en los siguientes términos: “Cada persona debe gozar de un ámbito de libertades tan amplio como sea posible, compatible con un ámbito igual de libertades de cada uno de los demás. Es decir: que es en función de la libertad de los demás y sólo de ella que se puede restringir mi libertad” (Rawls, 2009).

A este respecto es importante mencionar que, los postulados interpretados desde algunas sentencias de la Corte constitucional colombiana que se aplican a lo concerniente a la *justicia social, la libertad y a la igualdad*, logran identificarse con los lineamientos tanto de Amartya Sen como de Nussbaum presentando una justificación del por qué las teorías que evidencian la justicia social clásica -desde fundamentos de la filosofía de Kant- deja por fuera de la misma a las personas en condición de discapacidad tanto física como cognitiva, partiendo de la garantía de los derechos que requiere una persona para desarrollar integralmente su vida con dignidad, independiente de si es o no una PcD (Sierra, 2015). Con base en lo anterior, explica Martha Nussbaum que:

En el ámbito de la justicia para las personas con discapacidades, los elementos kantianos resultan problemáticos porque Kant justifica el respeto en la presencia de un elevado grado de racionalidad moral y, por consiguiente, se ve incapaz de otorgar una plena igualdad de respeto para las personas con discapacidades cognitivas graves (Nussbaum M. , 2012).

La teoría de Nussbaum considera lo siguiente;

Las personas con discapacidad como «ciudadanos y miembros plenamente iguales de la comunidad humana», rechaza la idealización de la racionalidad, critica la idea del beneficio mutuo como base de la cooperación social. (...) La sociedad, se señala en *Las Fronteras de la justicia*, «se lamenta y se aflige» por las personas que no pueden alcanzar el nivel de capacidades requerido en lugar de aceptarlas tal y como son y llevarlas a participar de este modo en el mundo moral (Cuenca, 2012)

En esta cita la autora deja entrever que *el lamento y la aflicción* de la sociedad respecto a las personas con discapacidad se traduce en la necesidad de llevar a las personas hasta la plena capacidad, en lugar de brindar elementos para coadyuvar a que las personas tengan oportunidades para alcanzar el nivel umbral de derechos mínimos que garantice una participación política igualitaria y una aportación a la dinámica social como es el caso del derecho al trabajo, en donde la productividad también es un factor al cual las personas con discapacidades pueden contribuir, siempre que se den las condiciones mínimas para una vida digna y con calidad.

Finalmente, es por lo anterior que el valor de lo social es fundamental para la garantía del bienestar, empero, en cuanto a los modelos de aceptación de la diversidad como un valor enriquecedor de la sociedad, promete, siempre que sea tomada en cuenta, “una teoría de los derechos que trate con justicia a las personas con discapacidad” (Cuenca, 2012). Que vincule paradigmas de diversidad funcional como el que se propone desde (Toboso Martín, 2018) y que logre concatenarse con las teorías de justicia social básica, como la que proponen Amartya Sen y Martha Nussbaum en su obra, *La Calidad de vida* (1996), generando una identificación de las personas con discapacidad desde la libertad y la igualdad, desde el acompañamiento del Estado y no desde la caridad, brindando oportunidades para que las personas no sólo se pregunten “qué son capaces de hacer y de ser” (Nussbaum M. , 2012) sino además que puedan materializar las garantías y promesas de los textos constitucionales de cada nación.

2. Enfoque Constitucional

A lo largo del desarrollo de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de protección de aquellas poblaciones que históricamente han sido segregadas de las dinámicas sociales, culturales, económicas, jurídicas y políticas, la Corte ha desarrollado el concepto de “sujetos de especial protección constitucional”, busca generar, mediante acciones afirmativas y una protección constitucional reforzada, la vigencia de un orden justo y democrático para los mismos; por eso Eroles (2009) establece lo siguiente:

sí una democracia no garantiza los derechos ciudadanos de sus sectores vulnerables y nos referimos a las personas con discapacidad, a los pueblos originarios, a los afrodescendientes, a los adultos mayores, a las familias migrantes, a las familias sumidas en la pobreza y la exclusión social, podemos considerarla, sin temor a equivocarnos, como una democracia restringida. (Eroles, 2009, pág. 17).

Este desarrollo, lejos de ser esporádico en materia de producción jurisprudencial, ha sido bastante prolijo en la jurisprudencia constitucional sobre la condición especial de protección que gozan las PcD, al respecto, ha reseñado la Corte Constitucional (2013)

Debido a la exclusión social que han tenido que soportar injustificadamente las personas en circunstancia de discapacidad, aunque tardíamente, han surgido grupos organizados de personas que se encuentran en esta situación y diferentes organizaciones en el mundo que se han comprometido con la defensa de sus derechos, lo cual se ha expresado en diferentes instrumentos internacionales y otros documentos con fuerza jurídica a través de los cuales se les exige a los Estados el

reconocimiento de todas las garantías de esta población como plenos sujetos de derechos. (Sentencia T-933, 2013)

Lo que evidencia entonces la importancia de que en el territorio nacional se le dé cumplimiento a estos preceptos constitucionales y normativos que pretenden garantizar de manera efectiva de los derechos que suplen las necesidades básicas de la población con discapacidad; como se ha venido mencionando, dicha población durante años ha sufrido diferentes formas de exclusión que han generado afectación en el mundo laboral, el acceso a la justicia, a la salud, a la educación, lo cual ha generado una dependencia, además, con sus familias y cuidadores, de esta manera también evidenciando erróneamente la caridad ante la sociedad.

La eliminación de impedimentos, o de barreras en un lenguaje más extendido sobre la materia, implican decididamente un quehacer del Estado que va más allá del mero reconocimiento formal, por cuanto el Estado debe en su calidad de garante dar cumplimiento a dichas necesidades de una población vulnerada constantemente, y que van ligadas a la calidad de vida y a la protección al mínimo vital de cada persona por el hecho de serlo, es por eso que en la (Sentencia T-116, 2019), nuevamente la corte manifiesta:

La protección de personas en situación de discapacidad debe ser amplia y reforzada, y en materia educativa, debe estar orientada a garantizar la inclusión como práctica constante que contribuya al goce del derecho en condiciones de igualdad y a la vez como mecanismo de distribución equitativa de las oportunidades. (Sentencia T-116, 2019)

Este ejercicio pleno de sus derechos, así como el compromiso del Estado de adelantar acciones efectivas, se logra, en términos de la Corte Constitucional, mediante las acciones afirmativas, éstas como un medio para la realización de la igualdad material del artículo 13 superior. Respecto de estas, se ha referido la Corte Constitucional en varias de sus providencias que deben ser entendidas como aquellas políticas que favorecen a las poblaciones que han sido vulneradas constantemente y que permiten reducir las desigualdades sociales, económicas y culturales. Por consiguiente, se hace fundamental entender que, en Colombia, el termino de discriminación positiva es referido a la serie de acciones o políticas que favorecen o tienen una prioridad en aquellas personas o grupos poblacionales que por sus diferentes condiciones han sido excluidas, es por ello que se hace necesario que el Estado a partir de dichas acciones afirmativas articule los postulados del estado social de derecho.

En la (Sentencia C-048, 2020), la corte constitucional reitera la articulación de las acciones afirmativas para el eficaz cumplimiento del derecho a la igualdad para poblaciones con debilidad manifiesta, que en el caso específico son las personas con discapacidad:

En otras palabras, las acciones afirmativas van encaminadas a (i) favorecer a determinadas personas o grupos de personas, con el fin de eliminar o disminuir las desigualdades de tipo social, cultural o económico, que los afectan, y (ii) conseguir que los miembros de un grupo usualmente excluido tengan una mayor representación y participación social. (Sentencia C-048, 2020)

Ahora bien, tratándose particularmente de la protección constitucional reforzada y de las acciones afirmativas como compromiso estatal para la omisión de las barreras de las personas con discapacidad para el acceso y trato igualitario en sociedad, la misma corte establece lo siguiente:

El trabajo no solo tiene la connotación de derecho, sino que igualmente envuelve la existencia de una obligación social, por virtud de la cual se torna en un mecanismo de incorporación de la persona a la colectividad, como sujeto que se dignifica a través del aporte que hace al desarrollo de una comunidad. (Sentencia T-254, 2016)

La afirmación anterior se debe entonces articular con el artículo 25 de la Constitución Política de 1991, este dispone que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de especial protección del Estado. Toda persona tiene el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Constitución Política de Colombia, 1991). De conformidad con lo anterior debe entenderse que el trabajo permite satisfacer las necesidades de cada persona a partir de ciertos recursos, siempre y cuando se esté garantizando la dignidad humana del mismo. Por lo tanto, en armonía con todo lo anteriormente expuesto, se reitera y evidencia la importancia de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, no solo desde el punto de vista de los derechos humanos, sino también del desarrollo económico de las empresas a partir de su productividad. Pues de alguna manera la garantía laboral, permite el desarrollo humano y comercial. Lo que beneficiaría además al Estado en el ejercicio del cumplimiento de sus fines esenciales.

3. Esquema de resolución del problema jurídico

Inicialmente, se indagó por las estadísticas con las que cuenta cada entidad respecto de la contratación de personas con discapacidad y de la modalidad contractual de las mismas. Respecto a estadísticas, pudo observarse que en el sector público las entidades no cuentan con una base de datos unificada. No existen bases de datos oficiales, por lo que cada entidad, dirección o subdirección desconoce los motivos de flujo laboral en general y en específico de las personas con discapacidad.

La mayoría de las personas con discapacidad de la ciudad de Pereira no se encuentran en el registro que lleva la misma sigla, por lo que se dificulta el seguimiento no solo laboral sino en aspectos que atienden a las necesidades básicas,

de salud, educación y mínimos para el desarrollo de una persona bajo los postulados del Estado Social de Derecho. Como se mencionó anteriormente, también hay que tener en cuenta el factor económico y financiero, como desde el punto de vista laboral en materia de discapacidad se puede incrementar el desarrollo y productividad de una empresa, las experiencias contadas por Boiarov (2009) y todo su equipo de trabajo reflejan como el teletrabajo puede ser una de tantas opciones para articular las prácticas laborales con la protección a la inclusión laboral, por lo tanto en su artículo: *Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad* establece lo siguiente:

Las PERSONAS CON DISCAPACIDAD que trabajan, según los empresarios, ofrecen un buen servicio y mejoran los climas organizacionales. Además, son personas comprometidas y actúan de acuerdo con los valores éticos considerados valiosos por la sociedad. Afirman que son más productivos y fieles a la organización, con tasas de rotación mínimas. (Boiarov, 2009, pág. 217).

Sin embargo, de acuerdo con la información recolectada, se tiene cuenta que las Personas con discapacidad han sido contratadas en su mayoría bajo la modalidad de *contrato de prestación de servicios*. El contrato laboral también tuvo lugar, pero en mínima medida puesto que en la identificación de las barreras que se presentan a la hora de contratar a Personas con discapacidad se evidenció una dificultad para la estabilidad laboral (Cazallas, 2005) ya que se asume que las Personas con discapacidad deben estar acompañadas por otra persona, no cuentan con formación técnica ni profesional y en general se tiene la percepción del asistencialismo y la caridad a la hora de contratar.

Una de las principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en Colombia para ingresar al mercado laboral formal es su baja formación educativa. De acuerdo con las estadísticas del RLCPD, el 42% de las personas registradas tienen como último nivel educativo aprobado la primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo. La poca inserción de las personas con discapacidad en los niveles de educación superior se explica por el difícil acceso a ella y la alta deserción que se presenta en edades tempranas, lo que se explica en buena parte por la falta de adecuación de las aulas a las necesidades de aprendizaje de las personas con discapacidad. [...] Adicional a lo anterior, las personas con discapacidad presentan mayores dificultades para acceder de manera efectiva a los canales de búsqueda de empleo, debido a que los centros de empleo no suelen estar adaptados en términos de infraestructura y servicios para las necesidades específicas de la población. Aunado a lo anterior, está la sobreprotección familiar y las actitudes negativas del entorno hacia las personas con discapacidad, lo que en última instancia dificulta su proceso de desarrollo emocional, educativo y laboral. (Fedesarrollo, 2018, págs. 5-6)

Al revisar los instrumentos de recolección de 53 contrataciones de las que se tienen cuenta en el periodo 2000 a 2016, se evidencia que 35 se realizaron por la modalidad de contrato de prestación de servicios y 18 por contrato laboral. Esta contratación sea en la modalidad de prestación de servicios o como contrato laboral se presentan a partir del cumplimiento de estrategias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y no bajo una verdadera estabilidad laboral, porque de estos datos no se tiene porcentaje de continuidad y no pueden evidenciarse los motivos de esta, dando respuesta al objetivo n°1.

En ninguno de los modelos se tiene en cuenta la importancia de favorecer la integración, participación y comunicación de la persona discapacitada que entra a hacer parte de una empresa, con los miembros restantes del equipo de trabajo. Es importante implementar nuevas fases y estrategias que ayuden a que la persona no sólo consiga el trabajo, sino que además se sienta cómoda e integrada con sus compañeros. (Botero, 2016)

Se observa, además, que la mayoría de las entidades no tienen registro de contratación de personas con discapacidad en el periodo de la investigación; la dirección de subproceso de servicio al cliente de la Alcaldía de Pereira brinda una información en donde la contratación de Personas con discapacidad ha sido preponderantemente por prestación de servicios. A su vez, la Secretaria de Educación, la Dirección de Salud Pública, la secretaria de desarrollo económico y el Concejo de Pereira contrataron por lo menos por una vez (1) a Personas con discapacidad a través de contrato laboral. El restante de entidades consultadas no presenta información de contratación de dicha población

En las respuestas obtenidas se observa una inexistencia de estadísticas, o información incoherente entre las entidades y los departamentos de gestión humana. De las personas con discapacidad que fueron contratadas entre los años 2000 y 2017, la secretaria de educación es la que evidencia mayor número de contrataciones. Esta información dista mucho de los datos que presenta la Dirección de Gestión Humana de la Alcaldía (Dacosta, 2010).

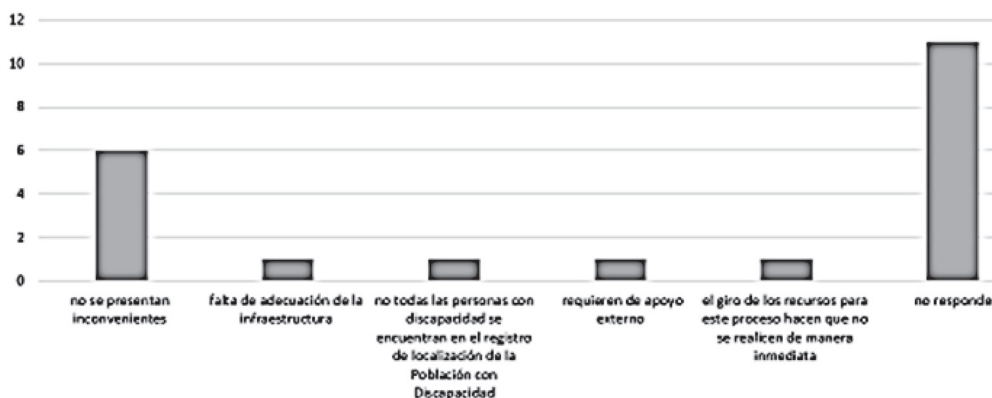
El Instituto de Bienestar Familiar, el área metropolitana central occidente, la Dirección de Gestión de Riesgo y el INPEC no presentan estadísticas respecto de contratación de Personas con discapacidad y se evidencia un desconocimiento sobre la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, del mismo modo un desconocimiento sobre la normatividad desarrollada al respecto (Cardenas, 2012).

La discapacidad física es el tipo que presenta mayor índice, la discapacidad visceral y psicosocial son las que se presentan menor medida. Esto requiere un análisis particularizado respecto de las barreras que impiden la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para ello el cumplimiento del objetivo específico

Nº 2: identificar las barreras que enfrentan las Personas con discapacidad para el acceso y permanencia en el mercado laboral formal en el Municipio de Pereira. Este logra concatenarse con el tipo de discapacidad que presenta cada persona, dependiendo de si, la inclusión laboral requiere o no de adecuación en la infraestructura, acompañamiento de un tercero o capacitación de las personas que harán parte de su entorno laboral (Pallisera & Rius, 2007).

Tabla 1. Principales inconvenientes para la contratación laboral

DE ACUERDO CON LA INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD, ¿CUÁLES HAN SIDO O SON LOS PRINCIPALES INCONVENIENTES QUE HAN PRESENTADO PARA LA VINCULACIÓN Y CONCOMITANTE CONTRATACIÓN LABORAL DE PCD DESDE EL AÑO 2000 HASTA EL 2017?



Fuente: propia

Con base en la anterior diagramación, se parte de que la mayoría de las entidades no cuentan con información estadística respecto de la contratación de personas con discapacidad, por ello cuando se realizó la pregunta de ¿Cuáles han sido o son los principales inconvenientes que han presentado para la vinculación y concomitante contratación laboral de Personas con discapacidad desde el año 2000 a 2017? Para dar cumplimiento al objetivo nº 2, la mayoría no dio respuesta a la misma. Pero de aquellas entidades que si contaban con estadísticas de Personas con discapacidad se logró identificar lo siguiente: primero la falta de adecuación de la infraestructura es una constante cuando de Personas con discapacidad física se trata. El tema de la información y de las estadísticas oficiales se convierte en un punto desfavorable cuando no todas las personas con discapacidad se encuentran en el registro de localización de la población con discapacidad. En el caso de la secretaría de educación, que presenta contratación de prestación de servicios en la ejecución de proyectos educativos se tiene evidencia de que una de las mayores

dificultades es que se necesita apoyo externo quiere decir una contrapartida de instituciones privadas a la hora de contratar o continuar la relación laboral con personas con discapacidad.

Aunque exista un apoyo por parte del sector público a la hora de generar estrategias para incrementar los índices de Personas con discapacidad vinculadas laboralmente, en muchas ocasiones el giro de los recursos para este proceso hace que no se realicen de manera inmediata dichas contrataciones, eso hace que el proceso se vuelva lento y que se pierda el contacto con estas personas sumado a que no se encuentran en el registro de localización de la población con discapacidad.

Respecto al cumplimiento del objetivo específico N° 3: analizar las diferentes políticas que se han desarrollado para fomentar la vinculación laboral de las Personas con discapacidad al mercado formal en el municipio de Pereira. En el sector público se tiene registro de las siguientes estrategias y políticas para el fomento de la vinculación laboral de las personas con discapacidad: el acuerdo del Concejo Municipal de Pereira N° 55 del 29 de diciembre del 2011 dio vía libre a la política pública de discapacidad en el municipio de Pereira 2011 – 2021, con el fin de reconocer derechos, objetivos y estrategias que debían empezar a implementarse a partir del año 2011. Los ámbitos que de la política pública y para analizar y estudiar fueron, salud, empleo y protección social; accesibilidad, educación. La OIT presenta el Convenio N° 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas 1983. (Ley 82, 1993), La (Ley 1306, 2009) “Por la cual se dictan normas para la Protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de “incapaces emancipados”. Del mismo modo se analizó el documento base de política pública de discapacidad, analizando las esferas previstas para la igualdad de participación en donde el empleo o el sector laboral forman parte del punto de inflexión e impulso para garantizar equidad a esta población (Sen, 2000).

Esta política incluye distintas estrategias para la inclusión laboral de las Personas con discapacidad que impacta en todos los ámbitos de la vida de estas personas, por ejemplo, información e investigación, cuestiones normativas y de planificación, legislación política, económica, coordinación de los trabajos, organizaciones de personas con discapacidad, capacitación de personal, supervisión y evaluación a nivel nacional de los programas sobre discapacidad en lo relativo a la aplicación de las normas uniformes, cooperación económica y técnica, cooperación internacional. Todos estos puntos son tenidos en cuenta a partir de nuevos abordajes del concepto de discapacidad (Campoy, 2004), que inician desde una perspectiva biomédica o individual hasta teorías o líneas de corte social sobre todo de responsabilidad tanto del sector público como del privado (Palacios, 2008).

Sector privado: se consolidó un directorio de 50 empresas, se consultó la información de las siguientes: (aplicación de instrumentos de recolección de información: Derecho de petición- entrevista estructurada): Frisby S.A., Postobón, Bavaria, Arturo Calle, Gino Passcalli, Haceb, Alkosto, Homecenter, Jumbo, La 14, Universidades: Libre, Andina, Católica, Autónoma de las Américas, Cooperativa de Colombia, Clínica de Fracturas S.A. Banco Davivienda, Banco BBVA, Scotiabank, Falabella, Coop. Departamental de Caficultores, Ara, DI, Movistar, Tigo, Chevrolet, Químicos Pereira, Radiólogos Asociados SAS. Biomás, Confiar, Clínica los Rosales, Laboratorio Clínico patológico López Correa.

A pesar de que existe esta estrategia para que las Personas con discapacidad puedan ser incluidas en el sector laboral de manera tal que puedan ser independientes y formadas en aquellos oficios u ocupaciones que las empresas requieran, existe una creencia generalizada de que la Personas con discapacidades una “carga” para los empresarios (Acero, 2013) y que cuando se vincula a alguien en lugar de estar recibiendo a un operario o a un profesional con todas las habilidades para cumplir las funciones que se le asignen, por el contrario se está brindando un asistencialismo. (Datos tomados de entrevista realizada a la profesional Gloria Carmona- SENA-Pacto por la productividad). (Bejarano, 2009)

El pacto de productividad cuenta con unos principios orientadores de sostenibilidad, calidad, enfoque diferencial, ajustes razonables, diseño universal, accesibilidad, equidad y participación.

Conclusiones

Elevar el nivel de formación de las personas con discapacidad, ayudará a eliminar una de las barreras que se ha encontrado en el sector privado, es lo que aducen algunos empresarios respecto de la formación profesional mínima de las PcD, con los talleres de orientación y la demanda del aumento del tejido productivo de la región a través de un enfoque diferencial. Esto podría materializarse a partir del deber estatal de brindar oportunidades para que las personas alcancen el umbral mínimo de derechos, y que las garantías constitucionales puedan ser efectivas en la realidad.

El pacto de productividad es una de las estrategias de promoción del trabajo digno y decente como resultado de iniciativas empresariales en apoyo con el servicio nacional de aprendizaje que ha implementado una serie de estrategias y creado rutas para ayudar a las empresas en el proceso de inclusión laboral de PcD, brindando capacitaciones gratuitas a todo el personal y ayudando con los talleres de orientación ocupacional de personas con discapacidad, capacitándoles y

direccionando su contratación. Aquí, logra evidenciarse cómo el Estado interfiere de manera activa para que las Personas con discapacidad tengan condiciones exógenas que les permitan ser incluidos en el sector laboral formal, tal como lo indica la normatividad colombiana.

Es importante manifestar que aún se evidencia escepticismo por parte de los empresarios, ya que de alguna manera algunas personas se aprovechan de estos fueros para actuar de forma negativa. Sin embargo, con control gubernamental puede resultar efectiva la materialización de estrategias positivas por medio de políticas públicas; es necesario que las empresas conozcan los beneficios que tienen por generar vinculaciones de Personas con discapacidad para que su perspectiva al contratar se transforme en algo positivo y beneficioso, y eliminar el manto de la caridad y el asistencialismo.

En los resultados anteriormente presentados, se puede evidenciar que en la ciudad de Pereira aún no están incorporadas y aplicadas las políticas de protección a la discapacidad en el ámbito laboral, y que aún se ve este término con rechazo y exclusión. Es complejo cambiar este tipo de paradigmas, pero sin duda estas investigaciones permitirán de alguna manera poder mostrar a la sociedad un enfoque diferente y lograr desmontar brechas de desigualdad para la construcción de una sociedad justa y con principios de equidad.

Referencias

- Acero, C. (2013). *Aportes jurídicos para las distinciones de las discapacidades y su efecto en la estabilidad laboral reforzada*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Álvarez, G. (2013). *Discapacidad y sistemas alternativos de resolución de conflictos*. Madrid: Cinca.
- Angarita, L., & Pérez, Y. (2020). Análisis de la inclusión laboral de personas con discapacidad y sus beneficios frente a los procesos de contratación Estatal. (*artículo para optar el título de especialistas en Contratación Estatal de la Universidad Libre*). San José de Cúcuta, Colombia: Universidad Libre Seccional Cúcuta. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18572/TRABAJO%20DE%20GRADO%20FINAL%20CONTRATACION%20ESTATAL.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bejarano, M. (2009). *100 maneras de convivir con la discapacidad. Desarrollo y déficit*. . Barcelona: Paidós.
- Boiarov, S. (2009). *Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Argentina: ERREPAR.

- Botero, M. (2016). *Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá*. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia.
- Campoy, I. (2004). Una aproximación a las nuevas líneas de fundamentación de los derechos de las personas con discapacidad. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*(8), 125-155. Obtenido de <http://www.repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/463>
- Cardenas, J. (2012). Estado de los procesos de valoración ocupacional. *Revista Salud Pública*, 15(4), 614-624. Obtenido de <https://www.scielo.org/articulo/rsap/2013.v15n4/664-675/es/>
- Cazallas, C. (2005). La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: Un enfoque teórico. *Revista Universitaria de Ciencias del trabajo*, 6, 147-164. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11300/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2005-%206-Ladesigualdadenelmercado.pdf?sequence=1>
- Comfamiliar Risaralda. (2008). *Informe de la población con discapacidad en Pereira*. Pereira. Obtenido de http://www.pactodeproductividad.com/doc/datos_pereira.pdf
- Constitución Política de Colombia. (4 de Julio de 1991). Asamblea Nacional Constituyente. Bogotá D.C., Colombia: Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Constituyente, A. N. (1991). Constitución Política de Colombia. En *Art. 25 derecho al trabajo*.
- Contreras Escandón, N. (marzo de 2016). Discriminación, estigmatización y exclusión laboral a personas en situación de discapacidad. *Trabajo de graduación para optar al grado de magister en gobierno y gerencia pública de la Universidad de Chile*. Santiago de Chile, Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144064/Tesis%20MGGP%20Nicol%C3%A1s%20Contreras%20Versi%C3%B3n%20Final.pdf?sequence=1>
- Cuenca, P. (2012). Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos. *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*(158), 103-137. Obtenido de http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/1380/Art_CuencaGomezP_InclusionDiscapacidadTeoria_2012.pdf?sequence=1
- Cuervo, D., & Moreno, M. (2017). Prevención y manejo de la discapacidad para trabajar: un campo de estudios necesario para abordar los retos del sistema colombiano de riesgos laborales. *Revista Salud Pública*, 19(4), 567-573. Obtenido de <https://www.scielo.org/articulo/rsap/2017.v19n4/567-573/>
- Dacosta, A. (2010). *Constitucionalización del derecho del trabajo: de la protección de los trabajadores discapacitados al*. Bogotá: Temis.
- DANE. (Junio de 2017). *Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- Mercado Laboral*. Obtenido de [medata.gov.co: http://medata.gov.co/dataset/gran-encuesta-integrada-](http://medata.gov.co/dataset/gran-encuesta-integrada)

- hogares/resource/4cad6172-c644-4fcf-b71f-355a1f85abc5#view-graph:{graphOptions:{hooks:{processOffset:{},bindEvents:{}}},graphOptions:{hooks:{processOffset:{},bindEvents:{}}}}
- Decreto 2011. (30 de noviembre de 2017). Presidencia de la República. *Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en...* Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202011%20DEL%2030%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202017.pdf>
- Duque, S., Quintero, L., & Gonzáles, P. (2016). Sobre la protección en el trabajo para las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*(45), 59-84. Obtenido de <http://www.repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/1323>
- Eroles, C. (2009). *Naturaleza de la discriminación contra las personas con discapacidad*. Buenos Aires: Eudeba.
- Fedesarrollo. (mayo de 2018). *Inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de [fedesarrollo.org.co: https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf](https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf)
- Gobernación de Risaralda. (27 de noviembre de 2014). *3166 personas con discapacidad trabajan en Risaralda*. Obtenido de [risaralda.gov.co: https://www.risaralda.gov.co/salud/publicaciones/2441/3166-personas-con-discapacidad-trabajan-en-risaralda/](https://www.risaralda.gov.co/salud/publicaciones/2441/3166-personas-con-discapacidad-trabajan-en-risaralda/)
- Gómez de Erice, M. (1998). Reflexiones sobre la discapacidad. *Alternativas*., 13, 89-118. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Reflexion+es+sobre+la+discapacidad+G%C3%B3mez+de+Erice&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AM3ztRYGK3NIJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des
- Gómez, J., & González, C. (2008). Discapacidad en Colombia: Reto de inclusión en Capital Humano. *Fundación Saldarriaga Concha*, 2, 28-37. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Discapacidad+en+Colombia%3A+Reto+de+inclusio%CC%81n+en+Capital+Humano&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AgW7wzyFPSWQJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des
- Hernández, M., & Rodríguez, G. (2008). La discapacidad en España. Equipos de valoración y orientación (EVO). Prestaciones. Valoración de la discapacidad por disfunción del sistema musculoesquelético y nervioso. *Rehabilitación*, 42(6), 276-286. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048712008756639>
- Herrera, S., Vázquez, J., & Pindado, L. (2008). La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). *Rehabilitación*, 42(6), 269-275. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048712008756627>

- Ley 1306. (5 de Junio de 2009). Congreso de la República. *Por la cual se dictan normas para la Protección de Personas con Discapacidad Mental y se establece el Régimen de la Representación Legal de Incapaces Emancipados*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 47.371 de 5 de junio de 2009. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1306_2009.html
- Ley 82. (3 de noviembre de 1993). Congreso de la República. *Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 41.101, de 3 de noviembre de 1993. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0082_1993.html
- Ley Estatutaria 1618. (27 de Febrero de 2013). Congreso de la República. *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 No. 48.717 de 27 de febrero de 2013. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1618_2013.html
- Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*(26), 65-92. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=193608>
- Millás, V., & Calderón, B. (Septiembre de 2005). *Guía Práctica para la Elaboración de un Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad*. Obtenido de [incluyeme.com](https://www.incluyeme.com): <https://www.incluyeme.com/wp-content/uploads/2019/01/Guia-Practica-Empresas-Integracion-Laboral-Personas-Discapacidad.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (agosto de 2015). *Sala situacional de Personas con Discapacidad*. Obtenido de discapacidadcolombia.com: <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/ESTADISTICAS/Sala-situacional-discapacidad-Nacional-agosto-2015.pdf>
- Moreno, M. (2010). *Políticas y discapacidad*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales*, III(30), 85. Obtenido de <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/618>
- Novick, M. (2005). Una mirada integradora de las relaciones entre empresas y competencias laborales en América Latina. *Competitividad, redes productivas y competencias laborales: ¿homogeneidad o segmentación*, 15-48. Obtenido de <http://campanalm.tripod.com/competencias.pdf>
- Nussbaum, M. (2012). *Crear Capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Nussbaum, M. C., & Sen, A. (1996). *La Calidad de Vida*. Ciudad de México: Oxford.
- Organización de Naciones Unidas. (2013). *Personas con discapacidad*. Obtenido de [un.org](http://www.un.org): <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/>

- Organizacion Mundial de la Salud. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Obtenido de who.int: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización, y plasmación*. España: Edicioanes Cinca.
- Pallisera, M., & Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*(342), 329-348. Obtenido de <https://dugi-doc.udg.edu/handle/10256/8590>
- Rawls, J. (2009). *A Theory of Justice*. Cambridge: Harvard university press.
- Sampieri, R., & Torre, C. (2004). *Metodologías de la Investigación*. Ciudad de México: Ediciones Mac Graw-Hill Interamericana.
- Sánchez, A., Marrero, F., & Martínez, C. (2005). Una Mirada a los Orígenes de las Competencias. *Ciencias Holguín, 11*(2), 1-14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517957001.pdf>
- Sen, A. (2000). El desarrollo como libertad. *Gaceta Ecológica*(55), 14-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/539/53905501.pdf>
- SENADIS. (2015). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Obtenido de [senadis.gob.cl:](https://www.senadis.gob.cl/) https://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad
- Sentencia C-048. (12 de febrero de 2020). Corte Constitucional. Sala Plena. *M.P.: Gloria Stella Ortiz Delgado*. Bogota D.C., Colombia: Referencia: Expediente D-13348. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-048-20.htm>
- Sentencia C-221. (5 de mayo de 1994). Corte Constitucional. Sala Plena. *M.P.: Carlos Gaviria Diaz*. Bogotá D.C., Colombia: REF.: Expediente No. D- 429. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/C-221-94.htm>
- Sentencia C-293. (21 de abril de 2010). Corte Contitucional. Sala Plena. *M.P.: Nelson Pinilla Pinilla*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente LAT 352. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/C-293-10.htm>
- Sentencia C-371. (29 de marzo de 2000). Corte Constitucional. Sala Plena. *M.P.: Carlos Gaviria Diaz*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente P.E.010. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-371-00.htm>
- Sentencia C-954. (21 de octubre de 2003). Corte Constitucional. Sala Plena. *M.P.: Alvaro Tafur Galvis*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-4575. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-964-03.htm>
- Sentencia SU-747. (2 de diciembre de 1998). Corte Constitucional. Sala Plena. *M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: Expediente T-152455. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/SU747-98.htm>
- Sentencia T- 933. (9 de Diciembre de 2013). Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. *M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub*. Bogota D.C., Colombia: Referencia:

- expediente T- 3.918.176. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-933-13.htm>
- Sentencia T-116. (18 de Marzo de 2019). Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. *M.P.: Cristina Pardo Schlesinger*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: Expediente T-7.027.707. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-116-19.htm>
- Sentencia T-192. (1 de Abril de 2014). Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión. *MP.: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: Expediente T-4.118.670. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-192-14.htm>
- Sentencia T-239. (16 de Mayo de 2016). Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. *M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub*. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-5.329.953. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-239-16.htm#:~:text=T%2D239%2D16%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=La%20Corte%20Constitucional%20ha%20se%C3%Blalado,impide%20tratos%20degradantes%20al%20mismo.>
- Sentencia T-254. (17 de mayo de 2016). Corte Constitucional. Sala Segunda de Revisión. *M.P.: Luis Guillermo Guerrero Pérez*. Bogota D.C., Colombia: Referencia: Expediente T-5.315.489. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-254-16.htm>
- Sierra, O. (2015). *Tipos de discapacidad*.
- Soler, A., Teixeira, C., & Jaime, V. (2008). Discapacidad y Dependencia: Una perspectiva de género. *Eco Cri*, 1-25. Obtenido de http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/746/Pon_SolerA_DiscapaciadDependenciagenero_2008.pdf?sequence=1
- Toboso Martín, M. (26 de octubre de 2018). Diversidad Funcional: Hacia un nuevo paradigma en los estudios y en las políticas sobre discapacidad. *Política y Sociedad*(55), 783-804. Obtenido de <https://digital.csic.es/handle/10261/184123>

