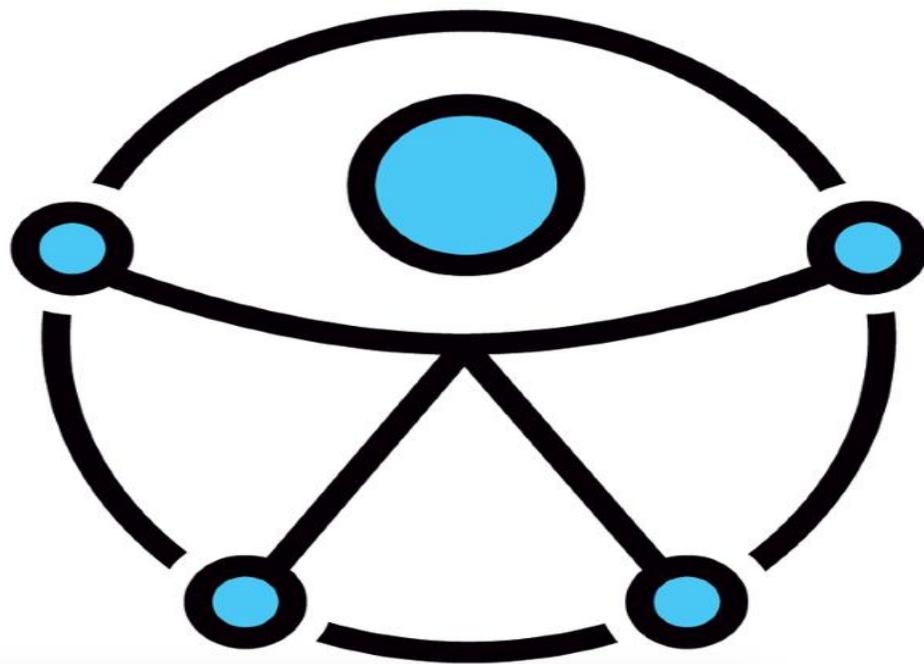


EL IMPACTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO DE BUCARAMANGA



YESSICA JULIANA PAEZ RAMIREZ

EL IMPACTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO DE BUCARAMANGA

YESSICA JULIANA PÁEZ RAMÍREZ

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Universidad Autónoma de Bucaramanga

Bucaramanga

2016

Dedicatoria.

A agradezco a Dios padre y la virgen de Guadalupe, dadores de vida y amor.

Y rindo un sentido homenaje,

En memoria de mi madre Martha Cecilia Ramírez Rangel, (excelente trabajadora social y docente, que dedicó toda su vida a colaborar a la sociedad en general y personas con discapacidad.),

Mis padres, Manuel Páez Acevedo (abogado litigante), Yolanda Ramírez Rangel (Administradora de empresas), (mis fuentes de inspiración). por el apoyo incondicional en el desarrollo y culminación de esta investigación y mi carrera como abogada profesional.

A el Economista y pareja, Julio Cesar Moreno Melo, por su apoyo y colaboración, absoluta.

A toda mi familia.

La Clínica Jurídica de Interés Público y Derechos humanos y su Directora la Doctora Diana Carolina Pinzón Mejía. Así mismo como directora de mi tesis.

La Fundación Red Santandereana de Personas con Discapacidad. Y la Fundación Sorsan.

Muchas gracias.

“Cada vez que nace un ser humano en este mundo, nace un rayo de luz hermoso, que ilumina el universo y tiene el potencial de mejorar y cambiar el mundo, para sí mismo y para los demás, de una forma infinitamente positiva, si estas en este mundo, es porque existe una misión que elegiste cumplir.”

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	11
1 GENERALIDADES SOBRE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL	13
1.1 Problema Jurídico.....	13
1.2 Objetivos	15
1.3 Objetivos Específicos.....	15
1.4 Hipótesis.....	15
1.5 Justificación.....	15
1.6 Metodología empleada para el logro de los objetivos.....	16
2 LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	17
2.1 Definición de Discapacidad	17
2.2 Tipos de discapacidad	17
2.3 Discapacidad y empleo.....	19
2.4 ¿Qué es la Política Pública?	19
2.5 Programas y Proyectos a Nivel Local	21
2.5.1 Proyecto Modelo De Integración Laboral 2016.....	21
3 RESUMEN DE LA NORMATIVIDAD A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.....	24
3.1 Política Pública Nacional De Discapacidad E Inclusión Social 2013- 2022	24
3.1.1 Eje programático: lo social es vital Bucaramanga crece contigo.	25
3.1.2 Acuerdo 053 De 2010, Modificado Parcialmente Por El Acuerdo 039 De 2011, Política Pública De Discapacidad En El Municipio De Bucaramanga.....	27
3.2 Ley estatutaria Ley No. 1618 del 27 de febrero de 2013.....	27
3.3 Constitución Política de Colombia 1991: Discapacidad y Trabajo.....	30
3.4 Normas y leyes sobre discapacidad.....	33
3.4.1 Ley 361 de 1997:	33

3.4.2	Ley 1145 de 2007.....	39
3.4.3	Ley 1680 de 2013.....	41
3.5	Jurisprudencia.....	54
MARCO CONSTITUCIONAL.....		54
SENTENCIAS.....		54
-Sentencia C-066/13		54
3.6	Organismos Internacionales: Discapacidad y Empleo	66
3.6.1	Inclusión Laboral de PcD en España	76
3.6.2	Referentes Internacionales sobre Inclusión Laboral para PcD	79
3.6.3	La Inclusión en el Entorno Universitario.....	82
4	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	83
4.1	A Nivel Internacional.....	83
4.2	A Nivel Nacional.....	93
5	ANÁLISIS DE LA POLÍTICA PÚBLICA ALCALDÍA DE BUCARAMANGA 2012-2015.	108
5.1	Eje Programático Empleo Formal y Productivo	109
5.2	Diagnostico Sectorial, Empleo.....	110
5.2.1	Política Pública Laboral	111
5.2.2	Debilidades	111
5.3	Diagnostico Sectorial, Grupo en Situación de Vulnerabilidad.	112
5.3.1	Discapacidad.....	112
5.3.2	Política Pública	112
5.3.3	Resultados observación de las PPMB en torno a la inclusión laboral de las PcD	113
5.3.4	Comité Municipal de Discapacidad.....	115
6	IMPACTO DE LA PPMB SOBRE LAS PCD PERIODO 2012-2015.....	118
6.1	Conceptos técnicos en la evaluación del impacto de la Política Pública	118

6.2	Diseño de la evaluación de impacto.....	119
6.3	Análisis de Entrevistas	120
6.3.1	Entrevista con Raúl Salazar: Secretario de Salud y Ambiente, Alcaldía de Bucaramanga	120
6.3.2	Entrevista con Henry Murillo Salazar, Coordinador del programa de Discapacidad, Secretaria de Desarrollo Social, Alcaldía de Bucaramanga.....	121
6.3.3	Entrevista con Olga lucia Santamaría pinzón, Directora de la Fundación FANDIC:	122
6.4	Limitaciones de la Investigación.....	122
6.5	Análisis documentación recopilada.....	123
6.6	Análisis de Resultados de Encuestas.....	124
6.7	Comparativo Líneas de Acción Plan Municipal de Discapacidad vs Resultados Encuestas	132
7	CONCLUSIONES.....	135
8	RECOMENDACIONES	140
9.	PROPUESTAS	142
	Bibliografía.....	146
	ANEXOS	150
	Anexo 1: Entrevista Secretario de Salud Alcaldía de Bucaramanga.....	150
	Anexo 2: Entrevista con Henry Murillo Salazar	160
	Anexo 3: Entrevista con Olga lucia Santamaría pinzón, Directora de FANDIC	165
	Anexo 4: Instrumento de recolección de información.....	170

Lista de Tablas

Tabla 1: Ejes estratégicos política pública Nacional	24
Tabla 2: Atención a población en situación de discapacidad	26
Tabla 3: Resumen de las normas a nivel nacional.....	43
Tabla 4: Jurisprudencia en temas relacionados con PcD e inclusión laboral	54
Tabla 5: Línea de tiempo sobre consideraciones en temas de discapacidad	67
Tabla 6: Cuadro referente	79
Tabla 7: Políticas bajo el modelo individualista y social.	86
Tabla 8: resumen de fundamento normativo	95
Tabla 9: Resumen de las barreras laborales.....	95
Tabla 10: EMPOWERMENT- Trayectoria hacia la Autonomía.....	99
Tabla 11: Informe según resolución 3317 de 2012	117
Tabla 12: Número de registro de PcD por año	123
Tabla 13: PcD empleadas por desempeño 2012 – 2015.....	123
Tabla 14: Número de PcD capacitadas por lugar 2012 – 2015	124
Tabla 15: Resumen de cumplimiento de metas Plan Municipal de Discapacidad 2012-2015	132
Tabla 16: Comparativo % de cumplimiento vs percepción de encuestados por líneas de acción	133

Lista de Gráficas

Gráfico 1: Género de encuestados	125
Gráfico 2: Principales preguntas sobre situación laboral y discapacidad.....	126
Gráfico 3: ¿En qué le gustaría capacitarse laboralmente?	127
Gráfico 4: ¿Conoce el Plan Municipal de Discapacidad 2013 - 2022?	128
Gráfico 5: De los siguientes programas sobre Discapacidad 2012-2015 ¿cuáles conoce y cuál ha sido su efecto sobre las PcD?	128
Gráfica 6: ¿Qué cree usted que hace falta para mejorar la inclusión laboral de PcD?...	130
Gráfica 7: ¿Considera que las normas empleadas para la inclusión laboral de las PcD son efectivas en Bucaramanga?.....	130

Abreviaturas

ONU	Organización de Naciones Unidas
CNU	Carta de Naciones Unidas
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos, Económicos, sociales y culturales
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
CIEFDR	Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial
CDPCD	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
CPC	Constitución Política de Colombia.
CPL	Código Procesal Laboral.
AMB	Área Metropolitana de Bucaramanga
PDB	Plan de Desarrollo de Bucaramanga 2012- 2015.
PPMB	Política Pública Municipal de Bucaramanga
PPN	Política Pública Nacional
CST	Código Sustantivo del Trabajo
(CDPD)	Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad
CMD	Comité Municipal de Discapacidad.
SND	Sistema Nacional de Discapacidad.
RLCPD	Registro de Localización y Caracterización de personas con Discapacidad.
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
CONPES	SIGNIFICADO
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
OMS	Organización mundial de la Salud
OIT	Organización Internacional de Trabajo
PET	Población en Edad de Trabajar
PCD	Persona Con Discapacidad
PPCD	Población de Personas Con Discapacidad
CDP	Centros de Desarrollo Productivo
SMLMV	Salario Mínimo Legal Mensual Vigente

SND	Sistema Nacional de Discapacidad
CDD	Comités Departamentales y Distritales de Discapacidad
CND	Consejo Nacional de Discapacidad
CMD	Comités Municipales y Locales de Discapacidad

INTRODUCCIÓN

Actualmente una de las problemáticas mundiales con más afectación sobre el desarrollo personal, corresponde a la falta de oportunidades de empleo para la población en edad de trabajar (PET)¹. Según el informe de tendencias mundiales del empleo, publicado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2014), la cantidad de personas desempleadas en el mundo se amplió a 202 millones, y se estima que para el año 2018 el número de desempleados aumente a 215 millones. Aunque en el informe se evidencia una leve recuperación de la economía mundial, las principales víctimas del desempleo a nivel mundial son los jóvenes menores de 24 años, población que presenta la mayor capacidad de trabajo por la edad. El porcentaje de desempleo a nivel mundial permanece en un dígito cerca del 6%, muy similar a nuestro país cuya tasa se mantiene cerca del 9% para el 2015. Lo anterior presenta un escenario con importantes retos sobre las políticas macroeconómicas que favorezcan la inclusión laboral a nivel general en el mundo, en especial en nuestro país.

Una de las poblaciones más afectadas por el aumento de las cifras de desempleo a nivel mundial y local, corresponde a las personas con discapacidad (PcD en adelante), población que, según el Informe Mundial de Discapacidad de la Organización mundial de la Salud (OMS, 2011), asciende a 1.000 millones contemplando algún tipo de discapacidad. Esta cifra representa alrededor del 15% de la población mundial, y en países de la OCDE² las PcD presentan una tasa de empleo de sólo 44%, mientras que la tasa correspondiente a las personas sin discapacidad es del 75% (OMS, 2015). Para el caso de nuestro país, según estadísticas del Ministerio de Salud (CONPES³, 2013), Colombia reporta 2.643.833 de PcD, es decir, el 6,3% del total de la población colombiana, donde el 52,3% está en edad productiva y solo el 15,5% de ellas se encuentra realizando algún tipo de trabajo. Los datos anteriores demuestran la desventaja significativa de las PcD frente a la población sin discapacidad en condiciones estándares, tanto de prestación como de acceso al trabajo. Los datos extraídos del CONPES Política Publica de Discapacidad e Inclusión Social del Ministerio de Salud y Protección Social, consideran información desactualizada del censo de 2005 realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE en

¹ Corresponde a toda la población que podría hacer parte del mercado de trabajo. Es decir, es la oferta potencial de trabajo de una economía.

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Es un organismo de cooperación internacional, compuesto por 34 estados, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales.

³ Consejo Nacional de Política Económica y Social

adelante). En países como Argentina, sus estadísticas actualizadas demuestran una prevalencia de 12,9% (Manual de instituciones OIT, 2015) de PcD sobre el grueso de la población que asciende a 43.131.966 habitantes para 2015. Para el caso colombiano, país que supera en número la población de Argentina, aproximadamente 48.747.632 habitantes para 2016, sus cifras de PcD son menores, lo cual permite deducir que dichas cifras de PcD no son actualizadas ni reales en nuestro país.

En el caso colombiano, para garantizar la inclusión de las PcD en las mismas garantías del resto de la población, el Estado Colombiano a partir de Constitución Política de 1991, y los artículos 13, 47 y 54, declaró la importancia y relevancia de la protección, creación de políticas diseñadas exclusivamente para su beneficio y la formación y/o rehabilitación, como obligaciones especiales del Estado. Sin embargo, después de 25 años de la implementación de reglas de juego para las personas con discapacidad, aún se presentan vacíos, fallas y, sobre todo, incumplimiento de la ley.

De acuerdo al escenario presentado anteriormente, el objetivo central de esta investigación Socio-Jurídica consiste en analizar el impacto de la Política Pública Municipal de Bucaramanga (PPMB en adelante) del periodo comprendido entre 2012 y 2015 de la Administración Municipal de la Alcaldía de Bucaramanga, sobre la inclusión laboral de las PcD en el sector privado de la misma ciudad y propone identificar las fallas presentadas en la aplicación de dicha política, del 2016 en adelante.

Este proyecto investigativo socio-jurídico se estructura en ocho etapas de acuerdo con los objetivos, para dar así respuesta al propósito fundamental planteado.

En el Capítulo primero se establece el Problema Jurídico con la justificación, objetivos e hipótesis. Seguido en el segundo capítulo se presentan los Fundamentos Normativos: Constitucionales, Fundamentos Laborales, se presenta el Concepto Internacional de Discapacidad y sus modalidades y por último los antecedentes investigativos locales en las categorías de inclusión laboral, rehabilitación y capacitación de PcD.

En el tercer Capítulo se exhibe el marco teórico-jurídico que da fundamento para el análisis de las PPMB sobre discapacidad, inclusión laboral de PcD, rehabilitación y capacitación, junto con la revisión de los actores institucionales que hacen parte de la puesta en marcha de dichas PPMB. Adicional se muestra un cuadro comparativo jurídico sobre la política pública,

jurisprudencia, convenios, protección e inclusión laboral y leyes relacionadas de PcD, entre el caso Bucaramanga y las ciudades de México D.F., Japón (Tokio), España y Gran Bretaña.

En el Capítulo final, se presenta la propuesta metodológica con la cual la investigación se aborda como un estudio cuantitativo en el que se establecen diferentes instrumentos de recolección de información, a saber, entrevistas estructuradas y encuestas que darán luces sobre las condiciones en el Municipio de Bucaramanga de las PcD actualmente frente a su situación laboral, de rehabilitación y capacitación. De igual manera se presentan los análisis y resultados del estudio en pro de visualizar el impacto de la PPMB sobre la inclusión laboral, la capacitación y rehabilitación de las PcD en el Municipio de Bucaramanga, en el periodo comprendido entre 2012 y 2015.

Por último, se presentan las conclusiones generales y recomendaciones que se derivan de la investigación Socio-Jurídica, que permiten mejorar la formulación de futuras investigaciones y dan un análisis diferencial sobre las PPMB enfocadas en programas y proyectos dirigidos a la inclusión laboral de las PcD.

1 GENERALIDADES SOBRE DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

1.1 Problema Jurídico

Es necesario que el Estado vele por las PcD y ofrezca una solución a las problemáticas destacadas en los informes de la OIT y OMS, que destacan la vulnerabilidad, pobreza, vivienda precaria, falta de acceso a servicios básicos, atención médica e inclusión laboral de PcD (OMS, 2013), y especialmente fijar una verdadera Política Pública focalizada que tenga mecanismos de capacitación efectivos de acuerdo al mercado laboral vigente, que pueda incluir realmente a la PcD en el sector privado, tanto en Pymes como en grandes organizaciones.

Los resultados actuales en Colombia sobre inclusión laboral de PcD no son los esperados, según cifras del Ministerio de Trabajo aproximadamente el 71% de PcD mayores de 18 años en el país se encuentra sin ocupación laboral.

Paralelo a ello y conforme a los cánones internacionales, al hablar de inclusión, no solo se busca que las PcD alcancen un trabajo, sino que tenga una capacitación integral pese a lo anterior. Las capacitaciones que se han dado, no cumplen con la realidad laboral que enfrenta el país, son

creadas sin un estudio del mercado laboral apropiado, que identifique el tipo de necesidades presentadas en la actualidad. Así mismo no existe una capacitación a las empresas sobre la inclusión de PcD que resalte la importancia de emplear a esta población discriminada, pues es una herramienta de concienciación al personal de trabajo, para permitir un buen acoplo al medio laboral de PcD.

El impacto focalizado de las Política Públicas Nacionales (PPN en adelante) para las PcD en Colombia es paupérrimo, esto se evidencia en los resultados del estudio realizado por Diana Garavito⁴ (2014) sobre “La Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral colombiano” ya que una de sus últimas apreciaciones afirma:

“...se puede establecer que a pesar de observar progresos significativos en términos de las estrategias para la inclusión laboral de PcD, es posible determinar que no son suficientes y que se requiere de una acción conjunta que involucre de manera real y efectiva al Estado, las PcD, sus familias, los empleadores y la sociedad civil, para establecer acuerdos que generen un mayor compromiso con las problemáticas que afectan el acceso al entorno laboral y el ejercicio de diferentes derechos como el trabajo, la salud y la recreación, entre otros.”(Garavito, 2014)

Con respecto a los organismos de supervisión y control, las PPN y PPMB cuentan con la supervisión de la Contraloría General de la Nación, la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo, sin embargo, no hay un control estricto, que sancione la falta de cumplimiento entre las metas o planteamientos realizados y a realidad obtenida, al final de cada cuatrienio. Cuando se menciona que no existe un control, no es sobre la imposibilidad de presentar o rendir un informe/ balance final; corresponde a que los entes de control se conforman con explicaciones superficiales y cifras ajustadas, que, por su baja participación y nula divulgación de los programas existentes, la población no goza de la política pública creada.

Para lo anterior se establece la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál ha sido el impacto de la política pública sobre la inclusión laboral de las PcD en el sector privado de la ciudad de Bucaramanga?

⁴ Trabajo de Investigación Socio jurídica para optar por el título de Magister en Discapacidad e Inclusión Social de la Universidad Nacional de Colombia.

1.2 Objetivos

- Objetivo General

Analizar el impacto de las estrategias para la inclusión laboral de PcD presentes en la PPMB.

1.3 Objetivos Específicos

- Determinar los antecedentes investigativos sobre discapacidad y la inclusión laboral de las PcD en el Municipio de Bucaramanga
- Examinar los referentes globales y regionales en torno a programas y proyectos enfocados en la inclusión laboral de PcD
- Contextualizar la concepción de discapacidad y las estrategias para inclusión laboral de las PcD presentes en los apartados de PPMB.
- Analizar los incentivos tributarios para las empresas privadas a la hora de incluir laboralmente a PcD y si éstas cumplen la normatividad.
- Concluir si las PPMB y PPN, además de las normas existentes son suficientes y producen igualdad y dignifican el modelo de vida real de la población con discapacidad.
- Proponer recomendaciones constructivas en base a la observación realizada que determinen una salida a las dificultades hasta ahora presentadas y se dé inicio a una transformación de las PPMB en favor de las PcD.

1.4 Hipótesis

Los esfuerzos más recientes, tanto Municipales como Nacionales (CONPES 2013) sobre la inclusión laboral de PcD, no han tenido un impacto positivo sobre la población con discapacidad.

1.5 Justificación

Es fundamental que se conozca a través de esta investigación el impacto de la política pública y de qué manera se deben exigir los derechos de la población de PcD; conocer si éstas permiten que se acceda libremente a ofertas laborales, además identificar los beneficios que se le otorgan a las empresas del sector privado a la hora de contratar PcD; también examinar cuál es la capacitación laboral que se le da a esta población por parte del Estado, y si esto ayuda a su

inclusión laboral; adicionalmente permitir comprender cuál es el nivel de población con discapacidad en edad de trabajar y capacitada, de tal forma que se pueda determinar si la mayoría de esta población, se ha venido capacitando en alguna tecnología o carrera en el SENA, y aquellos que lograron capacitarse y lograron ingresar a la vida laboral, si alcanzaron un modelo de vida digno entre los periodos de tiempo del 1 enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015. Concluyendo, si existen realmente oportunidades laborales para esta población, y si la política pública citada es suficiente y cumple sus objetivos.

Con el desarrollo de la investigación se quiere evidenciar el impacto de la política pública en el plano fáctico de las PcD. Igualmente descubrir si existe alguna ruta de empleo o programa creado para este flagelo y establecer las condiciones laborales, si las hay, y determinar si las leyes sólo se quedan en artículo escritos, o pueden dignificar la vida de las PcD, brindando iguales condiciones y oportunidades de trabajo.

1.6 Metodología empleada para el logro de los objetivos

Para la ejecución de la presente investigación socio-jurídica se establece el abordaje bajo la metodología de análisis de contenido cualitativo y cuantitativo, y el direccionamiento del método de estudio documental, verificación y análisis de la normatividad en temas de discapacidad, mediante un contraste entre los resultados presentados por la Alcaldía en la administración 2012 - 2015 y los resultados del sondeo elaborado sobre discapacidad en la ciudad de Bucaramanga. Así mismo se pretende comprender el manejo diferencial de algunas ciudades iconos en temas de inclusión laboral para PcD como lo son México D.F, Madrid, Gran Bretaña y Japón; de tal manera que se evidencien las diferencias en PPMB entre los países. Y por último se realizará un análisis y presentación de resultados sobre los datos recolectados de entrevistas y encuestas sobre la percepción local del impacto de las determinaciones del gobierno municipal sobre la inclusión laboral de PcD.

2 LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.1 Definición de Discapacidad

Cuando se busca definir el término, se da un concepto de discapacidad así: “La discapacidad es una concepción que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en la igualdad de condiciones con las demás”. (Convención de la ONU, 2006). También se encuentran decisiones como la de la Organización Mundial de la Salud la cual indica que es un término genérico, que incluye, deficiencias en las funciones y en las estructuras corporales, limitaciones en la actividad (capacidad) y restricciones en la participación (desempeño). Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (ambientales y personales).

De manera asociativa se puede indicar que la situación de discapacidad corresponde a un conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales y sociales, que pueden afectar la autonomía y la participación de la persona, su núcleo familiar, la comunidad y la población en general en cualquier momento relativo al ciclo vital, como resultado de las interacciones del individuo con el entorno.

La clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud- CIF, desarrollada por la Organización Mundial de la Salud –OMS, utiliza un enfoque “biopsicosocial”, el cual permite abordar el término desde el punto de vista relacional, como resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales físicas, intelectuales y/o mentales de la persona, y el ambiente social y físico que representan las circunstancias en las que vive esa persona. La CIF incluye deficiencias, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Denotando los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y la de los factores contextuales individuales, es decir, factores ambientales y personales (OMS, 2002).

2.2 Tipos de discapacidad

Existen diferentes tipos de Discapacidad: física, cognitiva, sensorial, psicosocial y múltiple.

- La discapacidad física, “Es la dificultad que una persona puede tener para caminar, mantener posiciones del cuerpo o manipular objetos, debido a deficiencias físicas permanentes”. Este concepto se puede enriquecer desde la perspectiva del concepto de persona con discapacidad del texto de Agustina Palacios (2008) como:

“...toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas...”

- La discapacidad Psicosocial: Actualmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, “ya la reconoce y hoy sabemos que enfermedades como la depresión o la esquizofrenia generan discapacidad psicosocial al limitar el desarrollo de actividades cotidianas como estudiar, levantarse para ir a trabajar, cuidar a los hijos, etc.”
- La discapacidad sensorial: “Hace referencia a las deficiencias que se pueden presentar en los cinco sentidos y se define de acuerdo con las dificultades que se pueden presentar en cada uno: escuchar, hablar, visual y el lenguaje”.
- Discapacidad Cognitiva: “Esta hace referencia a las deficiencias que se pueden presentar para realizar actividades intelectuales. Mental cognitiva, mental psicosocial”. Según el centro de Control y Prevención de Enfermedades⁵, la discapacidad intelectual hace referencia cuando una persona tiene ciertas limitaciones en su funcionamiento mental y en destrezas tales como aquéllas de la comunicación, cuidado personal, y destrezas sociales.
- Discapacidad múltiple: Esta categoría hace referencia de dos o más deficiencias de orden. ONU, (Organización Naciones Unidas).

Habilitación/rehabilitación: Conjunto de medidas encaminadas al logro de la máxima autonomía personal y al desarrollo de competencias sociales y culturales de las personas con y en situación de discapacidad.

⁵ <http://www.cdc.gov/>

2.3 Discapacidad y empleo

En relación al tema de la discapacidad y el empleo en ámbitos internacionales, es importante resaltar la gestión por parte de organismos mundiales como lo son la Organización Internacional del Trabajo y las Naciones Unidas, esta última por medio de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual expone en su artículo 27 denominado trabajo y empleo, que los estados partes deberán reconocer este derecho de las PcD a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas; lo anterior presenta un escenario donde las PcD pueden tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo digno y libremente elegido con las mismas condiciones laborales que las personas sin discapacidad y que su accesibilidad sea igualitaria en todos los aspectos.

Colombia al ser una Estado parte de las Naciones Unidas acepta y responde a las iniciativas de la Convención desde el año 2011 promoviendo la equidad en la vinculación laboral de las PcD. Así mismo, el país presenta cifras menos significativas de población con discapacidad 6,4%, en relación con países de la región como Argentina, Chile y Uruguay, países que presentan más del 13% de su población con algún tipo de discapacidad.

Sin embargo, según el Conpes 166 de nuestro país, las PcD en Colombia son más propensas a estar desempleadas, generalmente perciben menores ingresos cuando trabajan y experimentan desventajas significativas en relación a las condiciones laborales, despidos injustificados y discriminación laboral. Sumado a ello está bien documentado, que las PcD presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad. Para el año 2005 el porcentaje de discapacidad por departamentos arrojó resultados medio altos para el caso Santander con un 6,7% de población con discapacidad, por debajo de departamentos como Valle del Cauca y Cundinamarca, escenario que prende las alarmas para buscar la efectividad de la política pública que se fomenta en nuestra ciudad Bucaramanga.

2.4 ¿Qué es la Política Pública?

La política pública, será entendida en este texto como, el conjunto de acciones y decisiones de las autoridades públicas encaminadas a solucionar problemas propios de las comunidades. Tal y como lo contempla Roth, (2002) en su libro Políticas Públicas, la política pública debe contener 4 elementos centrales que permiten identificarla, como: implicación del gobierno, percepción de

problemas, definiciones de objetivos y proceso. Según Roth la política pública designa la existencia de:

“...Un conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática” (Roth, 2002)

En el diseño e implementación de la política pública pueden intervenir conjuntamente la sociedad civil, las entidades privadas y las instancias gubernamentales en sus distintos niveles. Las políticas públicas intentan solucionar problemas de diferentes tipos: económicos, sociales, de infraestructura, ambientales, entre otros. En este caso, se prestará especial atención a las políticas sociales que se ocupan de los problemas sociales de una población particular. La política pública puede estar orientada a toda la población en este caso se habla de políticas universales– o dirigirse a solucionar algún problema de un grupo específico en este caso se habla de políticas focalizadas. El principio de universalidad supone garantizar a todas las personas aquellos bienes y servicios de calidad que son considerados indispensables para participar plenamente en la sociedad.

Las políticas focalizadas responden a la necesidad de restituir un derecho vulnerado, mitigar una situación crítica o emprender acciones diferenciadas según las características de la población. Es importante destacar que las políticas universales y las focalizadas no son necesariamente incompatibles. Más aún, en algunos casos pueden ser complementarias, ya que la presencia de inequidades económicas y sociales hace que los destinatarios de la política pública universal reciban sus beneficios de manera desigual. Así, en muchos casos se hacen necesarias las políticas focalizadas o diferenciadas (PNUD, 2011).

La política pública puede ser universal, porque son para un bien común, focalizadas en tanto son para una población específica y de ambas, porque siempre van encaminadas a la solución de un problema, en este caso, sería focalizada para la Población de PcD y su inclusión laboral en el sector privado de Bucaramanga.

Haciendo una revisión sobre la política pública del periodo que comprendió el gobierno del Alcalde Luis Francisco Bohórquez (2012-2015), se analiza una falta de coordinación, en las

propuestas y mecanismos que hicieron, para que esas metas se cumplieran; porque no existe un programa eficiente que este proyectado para la inclusión laboral de la Población de Personas con Discapacidad. Los siguientes comentarios son problemas, que percibe la Red Santandereana de PcD, REDES.

Es importante, analizar el impacto de la Política pública en la inclusión laboral del sector privado de Bucaramanga para las personas con discapacidad, porque no existe ninguna investigación o análisis, que demuestre si estos programas, creados, tienen alguna efectividad. Esta investigación sirve como un punto de referencia, para conocer la situación actual, los avances que ha tenido la población de personas con discapacidad en cuanto a sus derechos, deberes, leyes, convenios y tratados, que los cobijan; Porque no hay que olvidar que es un tema fundamental, pero relativamente nuevo, en el medio Bumangués. Es posible observar en la investigación como ha crecido el derecho laboral, cuando se hace referencia a su diversificación, e implementación de mecanismos de protección e inclusión.

Ahora se cumple con una serie de capacitaciones, o preparaciones para esta población al momento de estar en edad de trabajar, por ejemplo: si la persona quiere trabajar, puede buscar una actividad, donde no interfiera su discapacidad, y si la puede desempeñar, no tiene por qué negársele la oportunidad que es lo que en la mayoría de casos sucede.

Una de las mayores falencias es la falta de conocimiento, cuando se habla de personas con discapacidad, la comunidad desconoce las clases de discapacidad que existen, la terminología adecuada e incluyente para referirse a ellos, los derechos y deberes que esta población posee y la especial protección que tiene por parte del Estado Social de Derecho.

2.5 Programas y Proyectos a Nivel Local

2.5.1 Proyecto Modelo De Integración Laboral 2016

Es un programa de Cajasan⁶, la Universidad Manuela Beltrán, y la Red Santandereana de personas con discapacidad, para la inclusión laboral, de esta población. Dado que las personas necesitan un trabajo digno, se creó el programa, las empresas que quieran participar lo pueden

⁶Caja de Compensación Familiar de Santander. Servicios educativos, recreativos y de salud para los empleados afiliados y sus familias.

hacer, solo necesitan estar constituidas legalmente, y las personas interesadas en aplicar tienen que tener algún tipo de discapacidad.

Adicional a lo anterior, para ser beneficiario de este programa, se debe contar con una edad mínima 18 años, una calificación no menor al 25%, ni superior al 75% de discapacidad. Esto ayuda, para la clasificación de la población y deben estar cesantes.

El proyecto se va a realizar por medio de convocatorias, esta es la tercera convocatoria, que hacen, la primera se realizó, en la agencia de empleo, el 19 de marzo en la Agencia de empleo, Calle 61 # 17 esquina, y el 9 de abril, con las personas sordas.

La idea principal consiste en que los entes gubernamentales, hagan el acompañamiento de la mano, y las personas que quieran trabajar y puedan hacerlo lo hagan. La colaboración se viene dando desde los líderes de la RED de PcD REDES y empresas privadas interesadas.

Ruta de inclusión laboral, lo primero que se hace es la inscripción y luego se inicia un proceso de caracterización, individualización de acuerdo a esas necesidades se comienza a mirar cómo se va a manejar. Como es un proyecto piloto, no se van a abrir cursos hasta que se puedan concretar cuantas personas van a participar.

Se está trabajando con el fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección Cesante, desde el cual se patrocinan, los cursos de capacitación Y cuando se tengan los resultados que arrojan los registros, se mirara de acuerdo a las necesidades que allí se evidencien, cuales capacitaciones deban hacerse.

La meta cual es, que las personas se ganen el trabajo, por medio de convocatorias de empresas privadas que quieran participar al igual que las personas. Se hacen capacitaciones para que los empleadores conozcan los beneficios de la ley.

Tabla 1: Requisitos para participar en el programa: Personas y empresas.

PERSONAS	EMPRESAS
Podrán presentarse las personas con discapacidad que tengan una certificación médica de pérdida de habilidades inferior al 25%.	Que se encuentren constituidas legalmente.

Que sean mayores de 18 años.	
------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia

Es necesario hacer las capacitaciones, porque estas, rompen los mitos. Las empresas deben capacitar a los empresarios y empleados, para un correcto proceso de inclusión, instruyendo las normas laborales, sus derechos y deberes. ¿Cuál es el objetivo, de que haya un acompañamiento por parte del programa? para lograr educar al empresario, sobre el estudio del puesto de trabajo, también a los trabajadores.

La capacitación laboral, para la población de personas con discapacidad, busca que puedan tener un mejor acoplo en el momento de su incorporación. Que exista una ruta de apoyo para que quede institucionalizada, para que otras empresas puedan comenzar a implementarla.

Tabla 2, Etapas del modelo de integración laboral, Cajasan y Universidad Manuela Beltrán.

Etapa- Enero-Junio	-Número de población capacitada. -Número de población que puede trabajar.
Etapa- Junio- Septiembre	Talleres de concientización de empresas.
Etapa- Octubre- Diciembre	Implementación ruta de empleabilidad. Servicio público de empleo, le ayuda a buscar empleo a los que estén interesados. Que tenga más de 18 años, que pueda y quiera trabajar.

Fuente: Modelo de Integración Laboral Cajasan y Universidad Manuela Beltrán

3 RESUMEN DE LA NORMATIVIDAD A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

3.1 Política Pública Nacional De Discapacidad E Inclusión Social 2013- 2022

Ministerio de Salud y Protección Social Oficina de Promoción Social Grupo de Gestión en Discapacidad diciembre de 2014

Enfoques Generales: DERECHOS: equidad, sustentabilidad, enfoque de derecho, dignidad humana, libertad, potenciación, cooperación, igualdad, no discriminación, poblacional, intersectorial.

Ejes Estratégicos y Líneas De Acción: La Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social está conformada por cinco ejes estratégicos y 17 líneas de acción las cuales se presentan a continuación en la Tabla:

Tabla 1: Ejes estratégicos política pública Nacional

EJE ESTRATEGICO	LINEAS DE ACCIÓN
Eje 1. Transformación de lo público	1.1. Gestión Pública Línea 1.2. Gestión de la Información Línea 1.3. Gestión del desarrollo normativo
Eje 2. Garantía Jurídica	2.1. Acceso a la Justicia Línea 2.2. Igual reconocimiento como persona ante la ley Eje 3. Participación en la vida política y pública Línea 3.1. Ejercicio de la ciudadanía Línea 3.2 Fortalecimiento del movimiento asociativo
Eje 3. Participación en la vida política y pública	Línea 3.1. Ejercicio de la ciudadanía Línea 3.2 Fortalecimiento del movimiento asociativo
Eje 4. Desarrollo de la Capacidad	Línea 4.1. Educación Línea 4.2 Salud Línea 4.3. Rehabilitación / rehabilitación Línea 4.4 Inclusión laboral y productiva Línea 4.5. Turismo Línea 4.6. Recreación, actividad física, educación física y deporte Línea 4.7 Cultura Línea 4.8. Protección Social
Eje 5. Reconocimiento de la diversidad	Línea 5.1. Igualdad y no discriminación Línea 5.2. Accesibilidad / diseño universal

Fuente: Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social

Plan De Desarrollo De Bucaramanga Capital Sostenible

Discapacidad Según el Censo de Población y de Vivienda de 2005, se estableció que en Bucaramanga existen 30.799 personas con algún tipo de limitación, el 6,15% de la población total.

De éstas han sido identificadas y registradas 14.341 personas, quedando un faltante de 15.659 personas por identificar.

3.1.1 Eje programático: lo social es vital Bucaramanga crece contigo.

Bucaramanga para el año 2011, según el DANE presentó 11,55% de población con necesidades básicas insatisfechas -NBI, dentro de las cuales se encuentran: personas con discapacidad.

El municipio de Bucaramanga promoverá la organización y operación de procesos pluralistas, abiertos, flexibles, incluyentes, con enfoque diferencial, de carácter social que propenden por la equiparación de oportunidades en los diferentes servicios:

Salud, educación, empleo, integración familiar, social y laboral;

Desarrollando programas de promoción y prevención de la salud, de atención, habilitación y rehabilitación, perfil ocupacional y vocacional, cultural, recreación y deporte, vivienda y comunicación, vinculando a los diferentes sectores de la sociedad tanto estatales como privados y ONGS, logrando que las personas en condición de discapacidad sean parte integral y activa de la sociedad, de acuerdo a lo establecido en la Política Pública aprobada mediante

Atención a víctimas de la violencia, la administración municipal en cumplimiento a la Ley 1448 de 2011 y a lo dispuesto por la Corte Constitucional, brindará ayuda humanitaria, atención, asistencia y reparación integral de las víctimas de la violencia en situación de discapacidad.

PROPÓSITOS:

Promover que las personas con discapacidad, gocen de una vida adecuada para ellas y sus familias, promoviendo su integración educativa, social, cultural y laboral.

SUBPROGRAMA:

Atención a población en situación o condición de discapacidad objetivo: promover la eliminación de barreras sociales, arquitectónicas, culturales y laborales que impiden la plena integración de las personas con discapacidad a la vida activa, e independencia través de acciones articuladas que propendan por el bienestar de esta población y su entorno familiar.

Tabla 2: Atención a población en situación de discapacidad

METAS DEL PRUDUCTO	LÍENAS BASE	INDICADORES DEL PRODUCTO
Beneficiar a 1.500 personas en procesos de habilitación y rehabilitación.	200	Numero de personas en proceso de habilitación y rehabilitación.
Diseñar e implementar banco de ayudas técnicas.	0	Numero de bancos de ayudas técnicas.
Diseñar e implementar estrategia de educación, comunicación, de respeto.	1	Numero de estrategias.
Brindar a 200 personas, inclusión social especializada	50	Numero de personas.

METAS DEL PRUDUCTO	LÍENAS BASE	INDOCADORES DEL PRODUCTO
Capacitar 45 organizaciones del área urbana y rural, para rehabilitación.	0	Numero de organizaciones de área urbana y rural.
Realizar 4 encuentros de intercambio de experiencias de PCD exitosas	0	Numero de encuentros.
Caracterizar 15.000 PCD, (DANE).	4000	Numero de PCD caracterizada.
Mantener un plan municipal para discapacidad.	1	Numero de planes.
Ruta de atención a la población.	0	Numero de rutas de atención a al población.
Realizar 100 mejoramientos, a vivienda de PCD.	0	Numero de mejoramientos de vivienda propia,

Fuente: Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social

3.1.2 **Acuerdo 053 De 2010**, Modificado Parcialmente Por El Acuerdo 039 De 2011, Política Pública De Discapacidad En El Municipio De Bucaramanga

Principios Orientadores De La Política Pública De Discapacidad

respeto a la dignidad inherente, no discriminación, participación plenas y efectivas en la sociedad, respeto por la diferencia y aceptación, igualdad de oportunidades, accesibilidad, igualdad entre hombre y mujer, respeto a los niños y niñas con discapacidad, transversalidad.

Artículo 2, punto 2: educación incluyente,

Las personas con discapacidad tienen derecho a la educación, por tanto, el municipio de Bucaramanga contara con un sistema educativo inclusivo, a todos los niveles y de calidad, con miras a explotar los talentos.

Velar porque las PCD, no queden excluidas el sistema de educación.

INCLUSIÓN LABORAL Y EMPRENDIMIENTO.

El municipio de Bucaramanga, impulsara y desarrollara acciones que faciliten la condición socio ocupacional de las PCD. Para trabajar en condiciones iguales a los demás.

¿HAY UNA RUTA DE EMPLEO? NO PARA ESTE PERIODO DE TIEMPO.

LINEAS DE ACCIÓN:

LINEA DE ACCIÓN 6:

Capacitación, formación, fomento de unidades productivas, generadoras de empleo e inclusión laboral.

sin educación adecuada --- no hay inclusión laboral.

sin ruta de empleo ---- no hay inclusión laboral.

3.2 Ley estatutaria Ley No. 1618 del 27 de febrero de 2013.

Todas las Personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. En relación a la Ley No. 1618 del 27 de febrero de 2013, Alejandra C León Rodríguez – Directora Programa Pacto de Productividad, refiere: "Esta Ley es una norma que actualiza el marco legal colombiano y lo alinea

con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU; en ella se concretan las acciones a través de las cuales el Estado dará cumplimiento a lo estipulado en la Convención" "Es de resaltar que esta Ley, incorpora como actor fundamental a la Sociedad y a todas sus formas de expresión; reconociendo a las Organizaciones de Personas con discapacidad como un interlocutor real del Estado."

Todas las Personas con discapacidad tienen derecho al trabajo.

La Ley No. 1618 del 27 de febrero de 2013, tiene como objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables, y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009. En relación al Derecho al Trabajo, las siguientes son las medidas fijadas en el artículo 13, que deberán seguir el Ministerio del Trabajo y demás entidades competentes para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009:

1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.

2. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá: a) Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país; b) Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas; c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y

permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos; d) Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas, por medio de: capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para aquellos casos en que los solicitantes sean personas con discapacidad y/o sus familias, con una baja tasa de interés, apoyo con tecnologías de la información y la comunicación, y diseño de páginas Web para la difusión de sus productos, dando prelación a la distribución, venta y adquisición de sus productos por parte de las entidades públicas; e) Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que propenden por la independencia y superación de la población con discapacidad, mediante programas de intermediación de mercados que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas; f) En coordinación con el departamento administrativo de la función pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad.

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

permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia;

4. El Fondo Nacional de Ahorro o quien haga sus veces, otorgará créditos de vivienda y educación para las personas con discapacidad, con una tasa de interés preferencial. El Fondo reglamentará la materia.

5. El Banco de Comercio Exterior de Colombia, Bancóldex, creará líneas de crédito con tasas de interés blandas, para los emprendimientos económicos o de las empresas en que sean titulares las personas con discapacidad en el 20%.

6. Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Ley 1346 de 2009.

7. El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.

8. El gobierno Nacional y los departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad. Vídeo de la alocución del Presidente Juan Manuel Santos, en la promulgación de la Ley (Programa Pacto de Productividad, 2015).

3.3 Constitución Política de Colombia 1991: Discapacidad y Trabajo

La Constitución Política de Colombia, es un mecanismo que garantiza la protección de los derechos de los ciudadanos. Entre estos se encuentran los principios y derechos fundamentales, en el caso que nos atañe, se hará énfasis en los laborales; donde se concibe el trabajo como uno de los derechos fundamentales que pertenece a un marco jurídico, democrático y participativo, que junto con otros principios hace que se garantice un orden político, económico y social justo.

En el preámbulo de la Constitución Política, se menciona el trabajo como un principio básico y fundamental, porque permite la dignificación de la persona, (para poder obtener un sustento de vida). Se logra resaltar su poder vinculante, ya que garantizar el derecho al trabajo, permite al Estado cumplir con sus fines más importantes, entre los que se encuentran la dignidad e igualdad para todos los ciudadanos.

En el Art 1, de la Constitución Política como forma y carácter del Estado encontramos: la dignidad humana, en el trabajo, como prevalencia del interés general. Art 2, Fines esenciales del Estado, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, facilitar la participación de todos en las decisiones que afecten la vida económica, entendiendo como está el derecho al trabajo. Art. 25, Derecho al trabajo: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justa”. Art. 26, libertad de profesiones y oficio: toda persona es libre de escoger su profesión u oficio”.

También se cuenta con una normatividad específica para el trabajo como lo es el, Código Sustantivo del trabajo, este código busca una coordinación entre el trabajador y el empleador, quiere una relación igualitaria y busca favorecer a las personas que cumplen con las normativas.

Entre los fundamentos laborales, los cuales se encuentran en el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST), están los artículos: 5, “El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. Art. 7, “El trabajo es socialmente obligatorio”. Art, 8 la libertad del trabajo, “Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley”. Art. 9 Protección al trabajo. “El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”. Art 10, “Igualdad de los trabajadores. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por

razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley”. (CST).

Los artículos: 11, “Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la constitución y la ley”. Art 13. “mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo”. Art 14. Carácter de orden público.” Irrenunciabilidad: Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”. Art 16, “Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores”. (CST).

En el ámbito de Derecho Laboral Internacional, “Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos, como afirma la Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993. Esta es la esencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que empieza diciendo «Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana...». Encuentra una aplicación específica en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y otros instrumentos internacionales. Los Estados han afirmado este principio en repetidas ocasiones, incluida en la Declaración y Programa de Acción de Copenhague, adoptados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 1995, reconociendo que la promoción y la protección de esos derechos y libertades es fundamentalmente responsabilidad de los gobiernos. La aceptación de esta responsabilidad debería haber conducido a la ratificación y aplicación inmediatas de los instrumentos internacionales y a la adhesión a las declaraciones internacionalmente reconocidas sobre la eliminación de la discriminación y la promoción y protección de los derechos humanos” (OIT, 2015).

La OIT en Colombia: Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo: “La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), adoptada en 2006 y ratificada rápidamente por la mayoría de los países, refleja el cambio fundamental que se está operando en la manera de abordar la discapacidad en las políticas nacionales e internacionales. Las personas con discapacidad son percibidas, cada vez más, como ciudadanos y como titulares de derechos y no como objetos destinatarios del bienestar social o de las obras de beneficencia. La CDPD proporciona un nuevo impulso a las actividades de la OIT para promocionar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en la formación, el empleo y la profesión” (OIT, 2015).

“Sin embargo, este cambio todavía no se ha visto reflejado en el mercado laboral, donde la igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres con discapacidad sigue siendo, en general, una mera aspiración. Las personas con discapacidad se enfrentan a unas tasas de empleo más bajas, unas tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad. Si están trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo. En el mundo existe un vínculo innegable entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dichas personas” (OIT, 2015).

3.4 Normas y leyes sobre discapacidad

3.4.1 Ley 361 de 1997:

Esta ley se crea como mecanismo de integración social, para las personas con discapacidad, se consagra con los Principios Constitucionales Fundamentales: todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato frente a las autoridades, gozarán de los mismos derechos, libertades, oportunidades y no se les podrá discriminar por sexo, raza, origen, nacionalidad, lengua, familia, religión, opinión, política o filosófica; porque cualquier comportamiento contrario, será sancionado por la ley.

El Estado debe garantizar por medio de una política de previsión, rehabilitación e integración social especializada; la atención a salud e inclusión social de esta población de forma obligatoria, tienen que prestar una habilitación profesional y técnica.

Así como la inclusión laboral para la población de Pcd, de acuerdo con sus habilidades; Los principios Constitucionales del Estado son el apoyo primordial y garante de esta población para proteger y promover la inclusión laboral, para que las personas puedan de forma individual o asociativa tener acceso a la educación, capacitación, inclusión labora, porque por consecuencia podrán tener una vivienda, salud, seguridad social, crédito, recreación; Con el fin de mejorar el ingreso y la calidad de vida de la población de PcD. Concatenada menté el Estado velara por la no discriminación, de ninguna de sus formas, física, fisiológica, psíquicas, económicas, personales, sensoriales, sociales. “Como lo dice en la Declaración de Derechos Humanos proclamada por Naciones Unidas en el año 1948, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad probada por la ONU el 20 de diciembre de 1971, en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación aprobada por la Resolución 3447 de la misma organización, del 9 de diciembre de 1975, en la Convención de 159 de la OIT, en la Declaración de las Naciones Unidas concernientes a la personas con discapacidad de 1983 y en la recomendación de 168 de la OIT de 1983”.

Interpretándose en la coordinación y cooperación de las Ramas del Poder Público, quiere decir que las tres Ramas del Poder Público, tiene la obligación de trabajar mancomunadamente por la prevención, cuidados médicos, habilitación, rehabilitación, orientación y todos las garantías que necesite, esta población de PcD, en su servicio de salud, de una forma ordenada, adecuada; para esto se implementa el servicios de carnet, donde cada EPS, debe expedir el carnet a la personas con discapacidad, ya sea de régimen contributivo o subsidiado, donde se encuentra una calificación con el grado de dificultad que corresponda: moderada, severa o profunda de la persona. Este carné le permitirá presentarse como tal, para poder gozar de los programas y beneficios que la ley le brinde. Donde las modificaciones necesarias se harán por el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, y al carné de los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud, para realizar las modificaciones necesarias.

El Comité Consultivo Nacional de las personas con Discapacidad, será el asesor institucional para el seguimiento y verificación, de las políticas y estrategias y programas que

garanticen la integración social, esto será de carácter permanente y es coordinado por una Consejería presidencial designada para tal efecto. Como función del comité está establecido que debe velar por la coordinación de labores con los grupos de enlace social como son Ministro de Salud, Educación, Trabajo y Seguridad Social, Transporte, Desarrollo Económico, Comunicaciones, Hacienda y las demás entidades y organismos que les convenga vincular.

El Comité está presidido por el Ministro de Salud, cinco representantes de organizaciones de padres de familia de personas con discapacidad, tres representantes de organizaciones académicas y/o científicas que tengan relación, tres representantes de personas jurídicas cuya capacidad de actuación rige en torno a este objeto social. Los anteriores miembros serán designados por el Ministro de Salud. Además, harán parte del Comité un delegado de la Defensoría del Pueblo, el Director del Fondo de Inversión Social (FIS), el Jefe de la Unidad de Inversión Social del Departamento Nacional de Planeación y un Secretario Técnico quien será designado por el Comité quien estará vinculado a la planta de personal del Ministerio de Salud, el Comité debe comenzar a trabajar, dentro de los seis meses siguientes a la presente ley, dentro de la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

El Gobierno junto con el Comité Consultivo, velarán por tomar las medidas preventivas necesarias para disminuir en lo posible, las circunstancias que causen las limitaciones, se hará a través de los controles pre y post de natalidad, mejorando las prácticas de nutrición, educación para la higiene, seguridad laboral y del hogar y control de accidentes. Como con un plan obligatorio de salud que busque la detección temprana y la intervención oportuna de la discapacidad, con ayuda de la Administradora de Riesgos Profesionales, que deberá incluir programas de Salud Ocupacional, donde se tomen las directrices de Seguridad Laboral, que debe trabajar con la ayuda de las autoridades departamentales o municipales correspondientes, adoptando las medidas que les dirija el Comité Consultivo.

El gobierno a través del Ministerio de Educación Nacional, tomara las medidas para capacitación y formación de profesionales, sociales, psicólogos, arquitectos, ingenieros y toda profesión que pueda aportar a disminuir las limitaciones que tiene la población de PcD.

En la educación, el Estado garantiza la no discriminación en entidades públicas o privadas, en concordancia con lo establecido con la ley 115 de 1994, "Nadie podrá ser discriminado en razón a su discapacidad". El Gobierno Nacional a través del Sistema Nacional de Cofinanciación,

apoyará a las Instituciones para el desarrollo de los programas establecidos y las dotará de los materiales educativos necesarios. El Estado realizará convenio con las Entidades Territoriales, las Universidades y Organizaciones no Gubernamentales, para ofrecer un programa de educación especial, psicológico, fisioterapéutico de lenguaje y fonoaudiología, etc. Dirigidos a esta población. Por ende, todas entidades educativas deben contar con los medios para garantizar la educación apropiada a las personas con discapacidad, y no podrán negar los servicios educativos, porque incurrirá en sanciones impuestas por el Ministerio de Educación Nacional o la Secretaria de Educación, pudiendo imponer multas sucesivas que pueden ir desde los 50 a 100 Salarios mínimos legales mensuales vigentes, hasta el cierre del establecimiento y estos dineros serán recaudados por la Tesorería Nacional Departamental o Municipal según el caso.

En materia de integración laboral, Capítulo IV- Artículo 22: “El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con discapacidad que se dediquen a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación. Igualmente, el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo”.

Artículo 23, “El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población de personas con discapacidad y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral”.

Artículo 24, “Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad tendrán las siguientes garantías:

A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si este tiene en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y

contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;

Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;

El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.”

El Gobierno podrá solicitar a través del Comité Consultivo, estadísticas detalladas y actualizadas sobre los beneficios y resultados de los programas de personas con discapacidad. En ningún caso la discapacidad será motivo de exclusión y discriminación laboral para esta población, solo en un caso especial concreto donde la discapacidad sea demostrada como incompatible o insuperable con la labor a realizar, dado que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida por este motivo, y en caso de hacerlo solo será válido con la previa autorización de la oficina de trabajo, porque este es un mecanismo de protección a la población vulnerable, que permite que los casos de violación a la norma sean menos y más regulados, pero en caso en que se haya hecho sin el cumplimiento de la norma, tendrán derecho a una indemnización de 180 días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el Código sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen o complementen.

En los concursos que se organicen para ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones las personas con discapacidad, y si se presentara un empate, se preferirá a las personas con discapacidad, siempre y cuando su discapacidad no sea un impedimento para ejercer el cargo al que aspira.

Las Entidades Públicas crearán convenios para la formación y capacitación profesional de la población de personas con discapacidad, con el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, con las Universidades, Centros educativos, Organizaciones no gubernamentales, Instituciones Especializadas, para personas con discapacidad. Según los requisitos y aptitudes exigidas por el cargo y según el grado de especialización del mismo.

Artículo 29, “Las personas con discapacidad que, tengan certificación médica autorizada, y no puedan gozar de un empleo competitivo y por lo tanto no puedan producir ingresos

al menos equivalentes al salario mínimo legal vigente, tendrán derecho a ser beneficiarios del Régimen Subsidiado de Seguridad Social, establecido en la Ley 100 de 1993.”

“Las entidades estatales de todo orden deben preferir, en igualdad de condiciones, los productos bienes y servicios que sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro, constituidas por personas con discapacidad.

Las entidades estatales que cuenten con conmutadores telefónicos, preferirán en igualdad de condiciones para su operación a personas con discapacidad, siempre y cuando esta no sea una limitación en su función.”

Los empleadores que contraten personas con discapacidad comprobada no inferior al 25% y estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante un año o periodo gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras sigan incluidos laboralmente.

La cuota de aprendices que contratan en una empresa se disminuye hasta un 50% si los contratados son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

Art 32, las personas con discapacidad que se encuentren trabajando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), excepto en el caso que la persona con discapacidad este asistiendo a una terapia en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del SMLMV.

La inclusión laboral de una persona con discapacidad al servicio público o privado, no implica la pérdida o suspensión de su mesada pensional, siempre y cuando no implique doble asignación de la pensión.

El Gobierno Nacional, a través del Instituto de Desarrollo (Instituto de Fomento Industrial), establecerá créditos blandos para el funcionamiento y constitución de pequeñas y medianas empresas, cualquiera que sea su forma jurídica, que estén dedicadas a la producción de quipos, materiales y partes de permitan ayudar a las personas con discapacidad a llevar su vida cotidiana, implementos que les ayuden a prevenir la discapacidad o también para la práctica deportiva y recreativa de la población de PcD, para que se puedan tener acceso a estas líneas de crédito, tiene que ser estas empresas deben ser propiedad de una o más personas con discapacidad y su planta

deberá estar integrada de no menos del 80% de personas con discapacidad (Alcaldía de Bogotá, 2015).

Convención sobre los derechos de las PcD: así: cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Normas técnicas colombianas:

NTC 4143 de 2004

NTC 4201 de 2005

NTC 4279 de 2005

NTC 4774 de 2006

3.4.2 Ley 1145 de 2007

La presente ley tiene como objeto impulsar la formulación e implementación de las políticas públicas en discapacidad en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las organizaciones de personas con discapacidad y la sociedad civil con el fin de promocionar y garantizar en el marco de los derechos humanos. La formulación de políticas macroeconómicas y sectoriales, se harán de forma articulada en los actores, institucionales y sociales.

El Sistema Nacional de Discapacidad, es el conjunto de orientaciones, programas, recursos e institucionales, que se trabajan sobre los principios generales de discapacidad. Se expone la autonomía que tienen las personas con discapacidad, para tomar sus propias decisiones, con el fin de mejorar su calidad de vida, como la ejecución de sus derechos de planificación, ejecución y control de sus acciones. La “Discapacidad es un Conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales y sociales, que pueden afectar la autonomía y la participación de la persona, su núcleo familiar, la comunidad y la población en general en cualquier momento relativo al ciclo vital, como resultado de las interacciones del individuo con el entorno.”(Ley 1145, 2007)

La Política Pública se trabaja bajo los principios generales: buscando en el enfoque de sus derechos: la equidad, solidaridad, coordinación, integralidad, corresponsabilidad social, sostenibilidad, transversalidad y concentración. Y esta Ley logra la articulación a nivel territorial, de las políticas y los recursos destinados para la población de personas con discapacidad, a través del Sistema Nacional de Discapacidad, se coordina la integración social de esta población y la organización de entidades públicas y privadas que busquen estrategias de planeación, administración, promoción, prevención, habilitación, rehabilitación, investigación para equiparar las oportunidades, de la población.

Artículo 7°. “Los Grupos de en lace Sectorial - G.E.S - conformados en el Artículo 6 de la Ley 361 de 1997, actuarán como instancia técnica de construcción, concertación y coordinación interinstitucional de planes, proyectos y programas del Consejo Nacional de Discapacidad - CND- bajo la coordinación de este, a través de la Secretaría Técnica del mismo, con la participación de la sociedad civil de la discapacidad.” (Ley 1145, 2007)

Como está conformado:

Son parte del grupo, los representantes del Departamento Nacional de Planeación, todos los Ministerios que hacen parte del Gobierno Nacional, junto con sus entidades adscritas y demás organismos: el Sistema Nacional de Discapacidad está conformado por cuatro niveles:

Ministerio de la Protección Social como organismo rector. Del (SND) Sistema Nacional de Discapacidad.

Consejo Nacional de Discapacidad (CND) como consultor y evaluador del sistema de la política pública.

Comités Departamentales y Distritales, (CDD) cumpliendo con la asesoría, consolidación y seguimiento.

Comités Municipales y Locales de discapacidad, (CMD) Y (CLD) para deliberación, construcción y seguimiento de la política pública de discapacidad.

Ley 1450 de 2011, que en su artículo 176 ordena 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”.

Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución No. 0003317 de 2012

Ley Estatutaria 1618 de 2013: Ley de cuotas consagra la obligación de establecer un porcentaje de cargos públicos asignados para personas con discapacidad, porcentaje que el actual Gobierno está reglamentando.

De esta manera, el Gobierno Nacional, espera que, con estos esfuerzos institucionales y legales, 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 “Prosperidad para Todos”, incluida esta población, pues se busca un modelo de desarrollo inclusivo, que jalone todos los sectores sociales del país, en especial los grupos de especial protección constitucional.

Por todo lo anteriormente expuesto el Instituto Nacional para Ciegos INCI, celebra el lanzamiento de la licencia PAÍS, entendiendo que este esfuerzo gubernamental contribuirá con toda seguridad a la inclusión laboral de las personas con discapacidad visual, teniendo los empleadores una maravillosa herramienta de inclusión socio-laboral.

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”.

3.4.3 Ley 1680 de 2013

Ley Antidiscriminación 1752 de 2015: tipificó la discriminación y el hostigamiento por razón de discapacidad como dos nuevos tipos penales. La nueva Ley 1752 de 2015 está en concordancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, Ley 1346 de 2009, que define discriminación por motivos de discapacidad en el artículo

La Convención de los derechos de las personas con discapacidad, nace de un largo historial de exclusión y deshumanización de las personas con discapacidad, fue el tratado de derechos humanos más rápido de negociar en el siglo XXI, por la sociedad civil, gobiernos e instituciones nacionales e internacionales de Derechos humanos, en la convención no crean ningún derecho humano, simplemente los interpretan, los llevan a la práctica, para contribuir en la sociedad

buscando permitir que las personas con discapacidad accedan a las mismas oportunidades, que los demás ciudadanos.

Las personas con discapacidad siempre han enfrentado discriminaciones como:

Limitaciones para transportarse, recibir una educación adecuada, llevar una vida digna e independiente, tener acceso a la información, tener una atención médica oportuna, ejercer sus derechos políticos, inclusión laboral, tener una vida sexual plena, tener intimidad y tomar sus propias decisiones.

Que se busca que siempre se trabaje desde los principios de la Convención: dignidad, no discriminación, plena participación en la sociedad, respeto a la diferencia, igualdad de oportunidades, accesibilidad, igualdad de género, respeto a las facultades de los niños, niñas y su identidad.

Cuando se habla de principio de la no discriminación, es “Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar el conocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo”.

¿Cuáles son los mecanismos para hacer cumplir los derechos?

Consagrados en la Constitución política colombiana del 1991, permiten a cualquier ciudadano acudir en caso de sus vulneraciones: Derecho de petición, derecho fundamental que tiene cada persona, para interponer solicitudes respetuosas a las autoridades públicas, con el fin de que le informen o resuelvan una situación o inquietud de forma rápida y efectiva. Tiene un término para contestar de (15 días hábiles) si en este tiempo no tiene respuesta de fondo a lo citado por el ciudadano, el funcionario incurrirá en causal de mala conducta y podría llegar a ser destituido de su cargo, e incluso ser acusado de cometer un delito.

Acción de tutela: art. 86 C.P. mecanismo que cualquier persona puede usar para solicitarle a un juez la protección y defensa de sus derechos fundamentales de manera rápida y segura cuando estos se encuentren amenazados o violados por la autoridad pública.

El juez debe emitir el fallo dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que la tutela sea presentada y se debe notificar a más tardar al día siguiente, por telegrama u otro medio eficaz. Si el solicitante, la autoridad, el representante del órgano correspondiente o el defensor del

pueblo no están satisfechos con la decisión, pueden pedir una revisión del fallo, que puede llevarse a cabo a los tres días siguientes a la notificación, sin que se posponga el cumplimiento inmediato del fallo.

Acción de cumplimiento: art 87 C.P. mecanismo jurídico que sirve para exigir el cumplimiento de una ley o acto administrativo. El ciudadano o servidor público presenta la acción de cumplimiento en un juzgado, el juez tiene plazo de tres días para decidir si la acepta o no. Si la acepta el juez notifica al demandado, y desde ese momento el demandado tiene plazo de tres días para llevar las pruebas que tenga o solicitarlas. A partir del conocimiento de la solicitud hay plazo de 20 días para tomar una decisión final.

Acción popular y de grupo: art 88, la ley regulará las acciones populares para la protección de los derechos e interés colectivos, relacionados con el patrimonio, el espacio, la seguridad, salubridad públicos, la moral administrativa, el ambiente, la libre competencia económica, también regula las acciones originadas en los daños ocasionados a un número plural de persona, sin perjuicio de las correspondientes acciones particulares, así mismo, definirá los casos de responsabilidad civil objetiva por el daño inferido a los derechos e intereses colectivos.

Tabla 3: Resumen de las normas a nivel nacional

DERECHO	RESPONSABILIDAD	NORMATIVA
1. Igualdad real, efectiva, protección especial del Estado.	El gobierno Nacional: Ministerio de Educación. Ministerio de Protección Social. SENA ICBF Gobierno Departamental: Dirección seccional de salud. Secretaría de educación. Secretaría de desarrollo comunitario. Cajas de compensación familiar.	NACIONAL Constitución Política de Colombia de 1991. Arts. 1,2,4, 5, 10, 16, 25, 26, 27, 38, 39, 40, 42, 47,48, 49, 51, 52, 53, 54,55, 56, 67, 70, 86, 87, 88,89, 95. Ley 319 de 1996 , “por medio del cual se prueba el “protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos” en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”, SUSCRITA EN San Salvador el 17 de noviembre de 1988, reposa en los archivos de la oficina jurídica del Ministerio, santa fe de Bogotá 3/abril/ 1995 Arts. 6 derecho al trabajo, 13 derecho a la educación, 18 protección a los minusválidos. (PCD)

	<p>Gobierno Municipal:</p> <p>Concejo Municipal de Atención a la Población con Discapacidad.</p> <p>Secretaria de Bienestar Social y Desarrollo Comunitario.</p> <p>Secretaria de Educación.</p>	<p>Ley 361 de 1997, Diario Oficial No. 42.978 de 11 de febrero de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Art 1, fundamentado en los Arts. 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política de Colombia. Arts., del 1 al 73. Art 10 educación, 18 rehabilitación, 22 integración laboral.</p> <p>COMPES 166 DE 9 de diciembre 2013, determina como objetivos específicos de la política pública nacional de discapacidad e inclusión social, el cual determina como objetivo principal el “Garantizar el goce pleno, y en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las PCD, a través del fortalecimiento de la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión social”.</p> <p>LEY ESTATUTARIA 1618 DE 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las PCD.</p> <p>“adoptar medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas, según art 4 de la ley 1346 del 2009.</p> <p>La Nación, Departamentos, Distritos, Municipios y Localidades, de acuerdo con sus competencias, deben incorporar en sus Planes de Desarrollo tanto Nacionales como territoriales, sectoriales e institucionales, su respectiva Política Publica de Discapacidad y así mismo garantizar el acceso, ejercicio, real y efectivo de los derechos de las PCD.</p> <p>Ley 1145 del 2007, Sistema Nacional de Discapacidad, (SND)</p> <p>“Por medio de la cual se organiza el sistema Nacional de Discapacidad y se Dictan otras Disposiciones”. Art. 1, la norma consagrada en la presente ley tiene por objetivo impulsar la formulación e implementación de la política publica de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantiza sus Derechos Fundamentales, en el Marco de los Derechos Humanos. (SND)</p> <p>Conjunto de orientaciones, normas, actividades, recursos, programas e</p>
--	--	---

instituciones que permiten la puesta en marcha de los principios generales de la discapacidad contenidos en la presente ley. Participación de las PCD. Arts. 1 al 19. Art 111, Del Consejo Nacional de Discapacidad y sus Funciones Artículo 9°. Organícese 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.

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL,
RESOLUCIÓN NÚMERO 0003317 DEL 16/OCT/2012, por medio del cual se reglamenta la elección y funcionamiento de los comités territoriales de discapacidad establecidos en parágrafo 5 del art 16 de la ley 1145 del 2007 y el decreto 4107 de 2011. Otorga al Concejo Nacional de Discapacidad la facultad de reglamentar a través del Ministerio de salud y protección Social, en su calidad de Secretaria Técnica, el funcionamiento y mecánica de elección de los comités Territoriales creados mediante la ley. Con el fin de promover, articular, Políticas, planes y programas, aumentar la cobertura de prestación de servicios y promover la participación de las PCD. Reglamenta lineamientos que los Comités Territoriales de Discapacidad, puedan tener en cuenta para su elección y funcionamiento. **Art 11 y 12, objetivos de los Comités Municipales y Locales de Discapacidad- CDM Y CLD. Tendrán los siguientes fines:**

-Construir el Plan Municipal de Discapacidad, el cual debe ir articulado con el (POT) Plan de organización territorial correspondiente, definiendo las líneas de política, objetivos, actividades, estrategias, metas, indicadores de cumplimiento y recursos. Promover deliberación, concretar políticas de discapacidad, del respectivo Concejo Territorial de Política Publica. Articular con otros comités municipales, organizar información relevante, solicitar asesorías al comité departan tal de discapacidad.

		<p style="text-align: center;">MUNICIPAL</p> <p>ACUERDO 053 DE 10 DE DICIEMBRE DEL 2010. “por medio del cual se establece la Política Pública de Discapacidad en el Municipio de Bucaramanga” Consejo Económico y Social de la ONU, autorizo a la Comisión de Desarrollo Social para publicar normas sobre la igualdad de oportunidades para las PCD.</p> <p>“La finalidad de estas normas es garantizar que niñas, niño, mujeres y hombres con discapacidad, en calidad de miembros en sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás”.</p> <p style="text-align: center;">Ley 715 del 200.</p> <p>Responsabilidad de entidades territoriales, departamentales y municipales en desarrollo y ejercicio de programas, educación y salud, según ley 100 de 1993 y 115 de 1994.</p> <p style="text-align: center;">CONPES SOCIAL 80 DE Discapacidad del año 2004,</p> <p>aspectos que ejecutaran las entidades gubernamentales: Educación, Salud, Seguridad Social, Integración laboral, Transporte y Accesibilidad, Investigación y desarrollo de Tecnologías apropiadas, información sobre discapacidad y Movilización social.</p> <p style="text-align: center;">Planes Nacionales de atención a la persona con discapacidad 1999-2002 y del 2005 tienen como objetivo el “mejorar la calidad de vida de la PCD, mejorando su calidad y cobertura”.</p> <p>Ley 1346 de julio de 2009, aprueba la Convención sobre los derechos de las PCD adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. “promueve la igualdad de oportunidades para la Población de PCD.</p> <p>No. 2 Habilitación y rehabilitación. No. 3 inclusión educativa. No 4 inclusión laboral.</p> <p style="text-align: center;">ACUERDO 039 DEL 2011 POLÍTICA PÚBLICA.</p> <p>“Por el cual se modifica parcialmente el acuerdo municipal No. 053 de 2010, que estableció la política de discapacidad en el municipio de Bucaramanga”.</p>
--	--	--

		<p>La secretaria de salud y ambiente de Bucaramanga, desde el año 2006 viene realizando la actualización y registro para la localización y caracterización del registro para la localización y caracterización de la PCD.</p> <p>Se hicieron unas modificaciones y esto hizo que quedara más integro.</p> <p>-Se adicionaron, los principios orientadores de la política pública: respeto, dignidad, participación, respeto, igualdad, accesibilidad, igualdad de género, respeto a la evolución, transversalidad.</p> <p>Atención integral de PCD.</p> <p>Educación incluyente.</p> <p>Accesibilidad física, vivienda, transporte.</p> <p>Inclusión laboral y emprendimiento.</p> <p>Cultura, arte, deporte inclusivo, aprovechamiento del tiempo libre.</p> <p>Bienestar e inclusión social.</p> <p>Transversalmente se trabaja en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fortalecimiento institucional. -Manejo en situación de emergencia para PCD. (DANE) - Registro y caracterización de las PCD. - formación ciudadana. <p>líneas de acción:</p> <p>promoción, prevención, habilitación/ rehabilitación y desarrollo comunitario en salud.</p> <p>Acceso, cobertura, permanencia, pertinencia, inclusión y educación de calidad.</p> <p>Accesibilidad física y vivienda.</p> <p>Transporte accesible.</p> <p>Comunicación incluyente.</p> <p>Capacitación, formación, creación y fomento de unidades productivas generadoras de empleo e inclusión laboral de PCD.</p> <p>Arte y cultura para todos.</p> <p>Deportes, recreación escenarios incluyentes.</p>
--	--	---

		<p>Fortalecimiento integral de las personas con discapacidad y de las instituciones hacia una rehabilitación incluyente.</p> <p>muy completas, donde dicen que tiene que hacer, seguimientos, promover, crear, establecer, brindar.</p> <p>DECRETO 0268 DEL 2013</p> <p>Por medio del cual se crea el Banco de ayudas técnicas y tecnológica (BAT) para personas con discapacidad en el municipio de Bucaramanga.</p> <p>De acuerdo con la ley 1145 del 2007, que señala la organización del CMD, comité municipal de discapacidad, ley 1346 de 2006, adopta los propósitos de la convención asamblea general de naciones unidas, el acuerdo municipal 039 del 2011, por medio del cual se establece la política pública de discapacidad en el municipio de Bucaramanga y de acuerdo al art 1 de la ley 1618 de 2013, “por medio del cual se garantiza el pleno ejercicio de las personas con discapacidad, mediante medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables. En virtud de la normativa vigente se implementa el BANCO DE AYUDAS TECNICAS Y TECNOLOGICAS.</p> <p>Con el fin de adquirir, donar, administrar, mantener, suministrar ayudas técnicas y tecnológicas, entiéndase por estas: medio de apoyo a la persona con discapacidad para conseguir inclusión social, independencia, mejorar su calidad de vida. Por medio de las sillas de ruedas, muletas, bastones de apoyo, audífonos, aditamentos, prótesis, material tecnológico, para ayudar con su pronta recuperación. Se tiene que cumplir con los requisitos y una vez no se necesiten más devolverlos al Banco de ayudas técnicas y tecnológicas.</p> <p>DECRETO 0283 DEL 2013, POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN MUNICIPAL DE DISCAPACIDAD 2013-2022 ALCALDE LUIS FRANCISCO BOHORQUEZ.</p> <p>De acuerdo con la</p>
--	--	---

		<p>ley 1346 del 2009, el Ministerio de Protección Social Resolución 3317 del 2012, en su art 18 establece: “ los planes de discapacidad a nivel municipal o local deberán elaborarse y aprobarse por el respectivo Comité, antes del 30 de septiembre de cada año, con el fin de que sean incluidos en el Plan de Desarrollo Municipal o Local y deberán estar basados en las necesidades de las PCD, Los programas y proyectos con los que cuenta la administración territorial correspondiente, los servicios que prestan por las ONGS, entidades privadas, la identificación de programas y servicios faltantes.</p> <p>COMPES 166 DE 9 de diciembre 2013, determina como objetivos específicos para desarrollar la Política Publica Nacional de Discapacidad e Inclusión social, los siguientes: generar y promover procesos de gestión pública que sean eficientes, efectivos, articulados y transparentes, que se traduzcan en planes y programas orientados, a las PCD, a nivel nacional, territorial, garantizar el acceso efectivo a la justicia, articulación, movilización e incidencia Política de las PCD, sus familia y cuidadores, en asuntos públicos organizaciones, asociaciones no gubernamentales relacionadas con la vida pública y política del país.</p> <p>En la resolución 3317 de 2012, el Comité Municipal de Discapacidad de Bucaramanga, de manera articulada de la sociedad civil, las y las demás dependencias e institutos descentralizados de la administración municipal y con la orientación técnica de la Secretaria de Planeación, formulo el respectivo Plan Municipal de Discapacidad de Bucaramanga 2013- 2022 aprobado por unanimidad por el Comité el día 18 de nov. Del año en curso. Que está estructurado en dos partes. Estrategia General y Estrategia Financiera. Objetivo principal: Garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad del municipio de Bucaramanga, por medio de acciones que generen impacto en la búsqueda de la acción social y mejoramiento de las condiciones de vida en esta población.</p> <p>Plan de Desarrollo del Municipio de Bucaramanga, 2012-2015 “Bucaramanga sostenible”.</p>
--	--	---

		En Bucaramanga, el informe del Objetivo de Desarrollo del Milenio (OIM), trabaja incluir económicamente a la población de personas con discapacidad.
2. Atención especializada para la prevención, rehabilitación e integración social.	Igual al anterior más: Coldeportes. Inder. ONGs o entidades públicas o privadas que trabajen con población vulnerable en rehabilitación psicosocial.	<p>-Artículo 47 de la Constitución. (protección de discapacitados).</p> <p>- ley 319 de 1996. (Aprueba EL protocolo de la Convenio Americana de Derecho Humanos, derechos económicos, sociales y culturales).</p> <p>- ley 361 de 1997. (se establecen mecanismos de integración social de personas con discapacidad).</p> <p>- ley 582 de 2000, (por medio del cual se define el deporte asociado a personas con limitación física, mental o sensorial, se reforma la Ley 181 de 1995 y el Decreto 1228 de 1995.)</p> <p>- Decreto 641 de 2001. (“Por el cual se reglamenta la Ley 582 de 2000 sobre deporte asociado de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales”).</p>
3. Formación y habilitación profesional y técnica. Readaptación profesional - rehabilitación profesional, derecho a un trabajo acorde con	Igual al No. 1 más los empleadores. Énfasis en el SENA. Red de Instituciones de habilitación y rehabilitación. Cajas de Compensación. Cooperativas de trabajo asociado. Instituciones Técnicas y Tecnológicas. Empresas. Secretaría de Desarrollo Económico. ONGs o entidades públicas o privadas que trabajen con población	<p>Art 54 de la Constitución Política. (capacitación laboral).</p> <p>-ley 361 de 1997, (establece mecanismos de integración social PDC.)</p> <p>- ley 119 de 1994, (Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones”).</p> <p>- ley 387 de 1997, (Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.)</p>

<p>las condiciones de salud y discapacidad d.</p>	<p>vulnerable, personas con discapacidad en rehabilitación psicosocial. Junta Calificadora de Invalidez.</p>	
<p>4. Derecho a la educación e inclusión, como derecho y obligación especial del Estado. Derecho a ayudas especiales para hacer efectivo el derecho a la educación.</p>	<p>Gobierno Nacional: Ministerio de Educación. Gobierno Departamental, secretaria de Educación departamental. Gobierno Municipal: Secretaría de educación Municipal. Secretaría de Bienestar Social y Desarrollo Comunitario. Secretaría de Salud. Sistema educativo en todos sus niveles. La UAI, Red de instituciones de habilitación y rehabilitación. -Junta calificadora de Invalidez. Las familias.</p>	<p>Artículo 68 de la Constitución Política de Colombia de 1991, (libertad de enseñanza y aprendizaje). -Ley 115 de 1994, (ley general de educación). - ley 1098 de 2006, (Expide código de infancia y adolescencia).</p>
<p>5. Derecho al uso y goce de las ayudas Técnicas y Tecnológica s colectivas, derecho a la accesibilidad</p>	<p>Gobierno Nacional: Ministerio de Transporte. Ministerio de Comunicaciones. Gobierno Departamental y Municipal: Oficina de planeación Municipal.</p>	<p>Ley 12 de 1987, ("Por la cual se suprimen algunas barreras arquitectónicas y se dictan otras disposiciones"). Ley 361 de 1997, (establece mecanismos de integración social PDC.) Ley 105 del 1993, (por la cual se dictan disposiciones básicas sobre el transporte, se redistribuyen competencias y recursos entre la Nación y las Entidades Territoriales, se reglamenta la planeación en el sector transporte y se dictan otras disposiciones).</p>

<p>d y comunicaciones.</p>	<p>Curadurías</p> <p>Constructoras.</p> <p>Secretarías de Tránsito y Transporte.</p> <p>Secretaría de Gobierno.</p> <p>Empresas de Transporte.</p> <p>Sistemas de Transporte.</p> <p>Secretaría de obras públicas.</p> <p>Medios de comunicación, (Televisión, nacional, departamental, regional).</p> <p>Empresas de Telecomunicaciones.</p> <p>Red de organizaciones y entidades de habilitación y rehabilitación.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-Ministerio de Protección Social.</p> <p>- ICBF.</p> <p>- Gobernación.</p>	<p>Decreto 762 de 2002, ("Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de (1999)".</p> <p>Decreto 160 del 2003, ("Por el cual se reglamenta la accesibilidad a los modos de transporte de la población en general y en especial de las personas con discapacidad".)</p> <p>Decreto 1538 de 2005, (por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997. Permite que se hagan ajustes razonables, a las personas de movilidad reducida, como es la población de PCD, debió a la limitación que representa las barreras arquitectónicas para poderse relacionar con su entorno, espacio y sociedad en su vida diaria.)</p> <p>-----</p> <p>Ley 100 de 1993, ("Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones").</p> <p>Ley 776 de 2002, (Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales).</p> <p>Ley 860 de 2003, (Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones.)</p> <p>Ley 797 de 2003, (Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley <u>100</u> de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.)</p> <p>Decreto 2681 de 2003, (Por el cual se reglamenta la administración y el funcionamiento del Fondo de Solidaridad Pensional). Artículo 16. "Criterios de priorización de beneficiarios, discapacidad física o mental."</p>
--	--	--

<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>6.Derechos fundamentales a la salud y seguridad social.</p> <p>-</p> <p>Derecho a la atención integral de salud.</p> <p>-</p> <p>Preferencia en asignación subsidios de salud.</p> <p>-</p> <p>Derecho a presión especial de vejez para el padre o la madre que cumplen</p>	<p>- Dirección seccional de salud.</p> <p>- Secretaría de Salud.</p> <p>-Alcaldía.</p> <p>- Secretaria de Bienestar social y desarrollo Comunitario.</p> <p>---- - Sisbén.</p> <p>----- - EPS.</p> <p>----- -Fondos de Pensiones.</p> <p>----- Junta calificadora de invalidez.</p>	
--	---	--

<p>ciertos requisitos. - pensión de invalidez por riesgo profesional.</p>		
---	--	--

Fuente: Elaboración propia

3.5 Jurisprudencia

La jurisprudencia constitucional y laboral, relacionada con la inclusión laboral y protección de la población de personas con discapacidad, se enlista en la siguiente tabla:

Tabla 4: Jurisprudencia en temas relacionados con PcD e inclusión laboral

<p style="text-align: center;"><u>MARCO CONSTITUCIONAL</u></p> <p style="text-align: center;">SENTENCIAS</p> <p style="text-align: center;">-Sentencia C-066/13</p> <p style="text-align: center;">-CORTE CONSTITUCIONAL, - Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 3° y 36 (parciales) de la Ley 361 de 1997 “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.”</p> <p style="text-align: center;">Actor: Carlos Alberto Parra Dussan</p> <p style="text-align: center;">Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA</p> <p style="text-align: center;">Bogotá D.C., once (11) de febrero de dos mil trece (2013)</p>	<p style="text-align: center;">CONTENIDO</p> <p style="text-align: center;">Se demanda la inexecutable de los términos “normalización social y plena”, contenido en el artículo 3° de la Ley 361/97, porque son discriminatorios. Ya que son implementados como un modelo médico rehabilitador. <i>(asociado con lo diferente y el dolor).</i></p> <p>- JUSTIFICACIÓN:</p> <p>- La Corte Constitucional, declara executable, el termino porque en la lectura el concepto está dirigido a imponer un estándar de optimización, a las PCD; y se refiere a la transformación de su entorno familiar, a fin de superar las barreras del este, que impiden el goce efectivo de los Derechos Constitucionales de las PCD. Y lo que busca es la protección de sus Derecho fundamentales, inclusión social integral, laboral y proteger su independencia y autonomía, como lo promulgan los derechos humanos. De</p>
---	--

	<p>acuerdo a los principios Constitucionales y la Convención de derechos de las PCD.</p> <p>-RESUELVE:</p> <p>PRIMERO. - Declarar EXEQUIBLE la expresión “la normalización social plena” contenida en el artículo 3° de la Ley 361 de 1997, en el entendido que refiere únicamente y exclusivamente a la obligación del Estado y la sociedad de eliminar las barreras del entorno físico y social.</p> <p>SEGUNDO. - Declarar EXEQUIBLE, la expresión “normalización de”, contenida en el artículo 36 de la Ley 361 de 1997.</p> <p>Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente.</p>
<p>SENTENCIA C-293/10</p> <p>-CORTE CONSTITUCIONAL.</p> <p>Revisión de la Ley 1346 de julio 31 de 2009, “Por medio de la cual se aprueba la ‘Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad’ adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”.</p> <p>- Magistrado Ponente: Dr. NILSON PINILLA PINILLA</p> <p>Bogotá, D.C., veintiuno (21) de abril de dos mil diez (2010).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>“Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral;”</i> - <i>“Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;”</i> - <i>velar por los ajustes razonables, promover programas de habilitación y rehabilitación, vocacional y profesional.</i> - <i>Asegurarse de que las PCD no sean sometidas a la esclavitud, discriminación, tratos crueles, explotación sexual y de toda índole.</i> - <i>Art. 27, Conv. las PCD tengan un empleo que les permita procurarse su propio sustento, dentro de un entorno de igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta las circunstancias particulares.</i> - <i>También aquellas PCD, que la adquieran por circunstancias laborales.</i> - <i>Se resalta la necesidad de que se diseñen e implementen políticas públicas encaminadas al readiestramiento y capacitación laboral de estas personas y a la creación de oportunidades de empleo para ellas.</i> - <i>Inclusión a la participación en política y a cargos públicos.</i> <p>- RESUELVE:</p> <p>Primero: Declarar EXEQUIBLE la “<i>Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad</i>” adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.</p> <p>Segundo: Declarar EXEQUIBLE la Ley 1346 de julio 31 de 2009, “<i>Por medio de la cual se aprueba la ‘Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad’ adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006</i>”.</p> <p>Cópiese, notifíquese, comuníquese insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase</p>

<p align="center">SENTENCIA C-458/15</p> <p align="center">-CORTE CONSTITUCIONAL.</p> <p>Demanda de inconstitucionalidad contra algunas expresiones contenidas en las leyes 100 de 1993, 115 de 1994, 119 de 1994, 324 de 1996, 361 de 1997, 546 de 1999, 860 de 2003, 797 de 2003, 1114 de 2006, 1438 de 2011 y 1562 de 2012.</p> <p>Actores: Nicolás Eduardo Buitrago Rey, Arturo Vallejo Abdalá, Luisa Fernanda Hurtado Castrillón y Andrés Cadavid Moncayo Clavijo.</p> <p align="center">Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO</p> <p align="center">Bogotá D. C., veintidós (22) de julio de dos mil quince (2015).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se demanda la Inconstitucionalidad, de todos los términos utilizados, peyorativos e inadecuados, que son discriminatorios frente a la población, de PCD, implementados en las leyes mencionadas. - Dice que no es discriminatorio, debido a el contexto social en que se creó, y que su implementación no era con fines discriminatorios, sino para definir una situación legal. <p align="center">RESUELVE:</p> <p align="center">PRIMERO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declara exequible: los términos, “invalida”, “sordo”. <p align="center">SEGUNDO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declara la exequibilidad condicionada: minusvalía, invalidez, discapacitados.
<p align="center">Sentencia C-765/12</p> <p>Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla.</p> <p>Revisión de constitucionalidad del Proyecto de Ley Estatutaria número 092 de 2011 Cámara - 167 de 2011 Senado, “por medio de la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.</p> <p align="center">Bogotá, D. C. tres (3) de octubre de dos mil doce (2012)</p>	<p align="center">ARTÍCULO 12. DERECHO A LA PROTECCIÓN SOCIAL. Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección social especial del Estado, en concordancia con artículo 28 de la Ley 1346 de 2009. Para la garantía del ejercicio total y efectivo del derecho a la protección social, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, y demás autoridades competentes, adoptarán entre otras, las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer mecanismos que favorezcan la formalización del empleo de las personas con discapacidad, así como programas de aseguramiento en riesgos laborales y no laborales. - El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces deberá: <ul style="list-style-type: none"> a) Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país; b) Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas; c) Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos; - Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán

	<p>además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Ley 1346 de 2009.</p> <ul style="list-style-type: none"> - - El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales. - En la misma línea, el artículo 13 garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, para lo cual desarrolla en 8 numerales las acciones que deberán cumplir diversos sujetos públicos y privados, entre ellos el Gobierno Nacional en su conjunto, el Ministerio de Trabajo, el SENA, el Fondo Nacional de Ahorro, BANCOLDEX, los empresarios y empleadores privados, etc., con el fin de promover y facilitar la ubicación laboral de estas personas. <p style="text-align: center;">-ARTÍCULO 26. EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO EFECTIVO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. El Consejo Nacional de Discapacidad, evaluará cada 4 años la eficacia de las acciones afirmativas, los ajustes razonables y la sanción a la discriminación, como mecanismos para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.</p> <p style="text-align: center;">- ARTÍCULO 31. SANCIONES. La omisión a las obligaciones impuestas por la presente ley por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporación son de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerara falta grave en los términos del régimen disciplinario.</p>
<p style="text-align: center;"><u>MARCO LABORAL</u></p> <p style="text-align: center;">SENTENCIA C-824/11</p> <p style="text-align: center;">Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 1º de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.” (Inclusión social)</p> <p style="text-align: center;">Actor: Sergio Andrés Duque Rodríguez y Silvia Consuelo Pardo Roa</p>	<p style="text-align: center;">-Busca que incluyan en protección a las PCD, que tenga un porcentaje de 15% o 24.5% porque según la ley estos serán despedidos sin autorización del Ministerio de protección social, ni indemnización.</p> <p style="text-align: center;">- El artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, de manera que afirma que existe una discapacidad moderada, cuando la junta de calificación determine la pérdida de la capacidad laboral entre un 15% y 25%, severa, cuando la pérdida de la capacidad sea entre un 25% y 50%, y profunda, cuando sea superior al 50%. Por tanto, concluye que, según lo mencionado en el decreto, las personas que presenten una</p>

<p>Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA</p> <p>Bogotá D.C., dos (2) de noviembre de dos mil once (2011)</p>	<p>limitación física inferior al 15%, no serán considerados como discapacitados.</p> <p>- PRIMERO. - Declarar EXEQUIBLES las expresiones “severas y profundas” contenidas en el artículo 1° de la Ley 361 de 1997.</p>
<p>Sentencia T-933/13</p> <p>Temas: discapacidad mental, derecho a la salud, diferencia entre discapacidad e invalidez, derecho la igualdad y ajustes razonables.</p> <p>Problema jurídico: vulnera el ICETEX el derecho a la igualdad y al mínimo vital familiar, al negarse a condonar la deuda adquirida por los peticionarios en virtud de un crédito adquirido bajo la modalidad de línea especial para personas con discapacidad, aduciendo que dicha figura jurídica sería aplicable si la invalidez alegada hubiese sido sobreviniente a su otorgamiento, supuesto que, a su parecer, no se cumple en el caso del joven porque esta circunstancia ya estaba presente cuando se le otorgó el crédito educativo.</p> <p>Magistrado Ponente: JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB</p> <p>Bogotá D.C., nueve (9) de diciembre de dos mil trece (2013)</p>	<p>- PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION CONSTITUCIONAL-PROTECCIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL.</p> <p>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. Las personas que se encuentran en alguna circunstancia de discapacidad tienen una protección constitucional reforzada, de conformidad con los artículos 13 y 47 de la Carta y a la luz de la Convención -entre otros instrumentos internacionales-, razón por la cual el Estado tiene el compromiso de adelantar acciones efectivas para promover el ejercicio pleno de sus derechos.</p> <p>- La discapacidad no es sinónimo de “invalidez”</p> <p>4.4.3.2.1 Por otra parte, no debe confundirse la situación de discapacidad con la invalidez en el contexto de la normativa de seguridad social. En el marco de dicha normativa, la invalidez está ligada al reconocimiento de una prestación que se otorga a quienes cumplen con los requisitos exigidos en la ley, como el atinente a que la persona tenga una pérdida de capacidad laboral del 50% o superior a este. Este reconocimiento económico es una opción con que cuentan las personas con discapacidad dentro de la normativa laboral y al que pueden acceder una vez acrediten los presupuestos exigidos para tal fin, pero el que exista esta posibilidad en el ordenamiento jurídico no significa que la persona con discapacidad, aun teniendo un porcentaje de pérdida de capacidad laboral (PCL) del 50% o más, no cuente con otras capacidades que pueda emplear en el desarrollo de una actividad productiva para acceder a una fuente de ingresos y ponerlas al servicio del crecimiento de la sociedad.</p> <p>- En la sentencia T-198 de 2006[36], la Corte sostuvo:</p> <p>“...Debe reiterarse, sin embargo, que la protección laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, no</p>

	<p>debe asimilarse a trabajador inválido. En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, el concepto de invalidez se utiliza en el ámbito laboral para otorgar una pensión a aquella persona que ha perdido su fuerza laboral, y resulta independiente de la estabilidad laboral reforzada establecida por la ley...”</p> <p>- Para ilustrar las anteriores hipótesis, la Corte ha considerado que la situación de discapacidad no es sinónimo de invalidez y, por el contrario, a pesar de que existe una pérdida de capacidad laboral superior al 50% ello no significa que la persona no pueda desarrollar un trabajo de acuerdo con sus capacidades.</p> <p>- Sala Séptima se referirá (i) a las personas en situación de discapacidad como sujetos de protección constitucional reforzada; (ii) al derecho a la salud de las personas con discapacidades, en particular, de aquéllas con discapacidad mental originada por trastornos esquizoafectivos; (iii) a la diferenciación entre los conceptos de discapacidad e invalidez; y (iv) al contenido del derecho a la igualdad frente a las personas que se encuentran en circunstancia de discapacidad y la necesidad de realizar ajustes razonables como manifestación del deber de no discriminación. (v) Con base en las anteriores consideraciones analizará el caso concreto.</p> <p>- REVOCAR las sentencias proferidas el 18 de abril de 2013, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá –Sala Civil-, que confirma la sentencia del 2 de abril de 2013, proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Bogotá, en cuanto negaron los derechos fundamentales invocados por el actor. En su lugar CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la salud, a la educación inclusiva y a la igualdad de MAURICIO, y al mínimo vital de FELIPE por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.</p> <p>- QUINTO.- EXHORTAR al Ministerio de Educación Nacional para que implemente el contenido del instrumento de la Convención y continúe el proceso de construcción de una educación inclusiva en todos los niveles del sistema público educativo (oficial y privado), de acuerdo con la normativa interna y el bloque de constitucionalidad, en un ambiente que propicie la tolerancia y el respeto por la diversidad, donde cada educando pueda adelantar su proceso de aprendizaje desarrollando al máximo todas sus potencialidades.</p> <p>SEXTO. - COMUNICAR la presente decisión al Procurador General de la Nación y al Defensor del Pueblo, para que, dentro de la órbita de sus competencias, hagan un seguimiento del cumplimiento de esta providencia.</p>
--	--

<p>Sentencia C-606/12</p> <p>Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 5° (Parcial) de la Ley 361 de 1997.</p> <p>(ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA)</p> <p>Demandante: Hernán Cristóbal Vargas Galeano</p>	<p>- PROTECCION ESPECIAL DE LAS PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD- Beneficios y garantías establecidas en forma general en el bloque de constitucionalidad, la Constitución y la Ley.</p> <p>- Indica la interviniente que la expresión demandada se apega al ordenamiento constitucional y a las disposiciones de derecho internacional, puesto que no acreditar la calidad de discapacitado, “(...) permitiría que cualquier persona alegue esta condición y no lo pruebe, o que quien posea una limitación inferior a la establecida en la Ley 361, la alegase para fines diferentes a la estabilidad laboral reforzada”. [6]</p>
--	---

<p>Magistrada Ponente: ADRIANA MARÍA GUILLÉN ARANGO</p> <p>Bogotá, D.C, primero (1º) de agosto de dos mil doce (2012)</p>	<p>5.1.3. Indica que para que una persona acredite su condición de discapacidad, a fin de hacerse titular de los derechos establecidos en la Ley 361 de 1997, es natural que deba acreditar su condición con el carné descrito por el artículo 5º, contenido de la expresión demandada, debido a que estos beneficios no solo cobijan a la persona con limitaciones, sino que podrían tener efectos sobre terceros.</p> <p>Sobre la particular señala que si los empleadores contratan a una persona en situación de discapacidad tienen ventajas tributarias y un trato especial en la cuota de aprendices; ventajas que se extienden igualmente para los trabajadores en forma de beneficios educativos y tratamientos de rehabilitación. Sin embargo, “(...) de no contar con el documento idóneo exigido por la ley, el empleador no podría saber cuándo una persona cuenta con la titularidad de esos beneficios y cuando no”[7].</p> <p>- Con previa citación de jurisprudencia constitucional [8], la interviniente afirma que los trabajadores discapacitados están plenamente protegidos por el ordenamiento jurídico colombiano, pues el amparo por estabilidad laboral reforzada no depende de la posesión de un carné donde conste la limitación. Para hacerse titular de los derechos derivados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a diferencia de los demás beneficios de la misma normativa, la persona en situación de discapacidad puede probar su calidad “(...) utilizando cualquier documento que acredite su discapacidad, por ejemplo, su historia clínica, la calificación de la pérdida de capacidad laboral, su incapacidad o cualquier otro documento que demuestre su condición de debilidad manifiesta.</p> <p>- Finalmente, la representante del Ministerio del Trabajo, recuerda que “(...) para la obtención del carné de discapacitado por parte de la EPS o EPS’S, no se requiere que haya concluido la rehabilitación del paciente ni que exista calificación de pérdida de capacidad laboral definitiva, ya que se puede solicitar la calificación provisionalmente para hacerse titular de los beneficios de la Ley 361, tal como lo establece en el Decreto 2463 art. 23 (...)”[10]. La interviniente concluye afirmando que dicho carné es el medio más expedito y eficiente para demostrar la condición de discapacitado; “(...) no tiene costo alguno y no se requiere ser cotizante ni beneficiario,</p> <p>se puede solicitar en cualquier tiempo y es obligación de la EPS o EPS’S entregarlo y demostrar, entre otros, el grado de severidad de la discapacidad con la que cuenta una persona limitada (...)”. Lo anterior, sin lugar a dudas “(...) para hacerse titular de los derechos establecidos en la Ley 361 de 1997, en especial los derechos a beneficios tributarios, número de aprendices del empleador, beneficios educativos y de rehabilitación de las personas en condición de discapacidad”.</p> <p>Afirma que la identificación como persona en situación de discapacidad en el carné de afiliación al SGSSS es plenamente coherente con el propósito de la norma acusada: el amparo especial para la población discapacitada, especialmente en materia laboral. Así, la acreditación de una minusvalía según esta regla legal facilita la protección a las personas con algún tipo de discapacidad al momento de vincularse laboralmente o a las que adquieran la discapacidad durante el curso de su desempeño laboral.</p> <p>5.3.4. Para la interviniente dicha norma procura la visibilidad de la persona con alguna discapacidad y permite socializar las limitaciones en la actividad laboral y social de</p>
---	--

	<p>esta franja de la población, con el fin de obtener los apoyos y servicios para mitigar su condición de vulnerabilidad.</p> <p>5.3.5. Después de citar jurisprudencia constitucional [16] relativa al desarrollo de acciones afirmativas del Estado, anota que la regulación de un trato diferencial positivo para grupos de especial protección constitucional forma parte de la facultad de libre configuración del legislador. Por tal razón, la norma acusada, al determinar la inclusión en el carné del grado de limitación de una persona en situación de discapacidad, no supone conducta arbitraria del legislador.</p> <p>5.3.6. A propósito de la finalidad probatoria de la norma demandada señala que no se desprende de su texto una discriminación para quienes no cuenten con tal inscripción en el carné. Lo contrario equivaldría a sostener que sin carné no se podría ser titular de los derechos reconocidos en la Constitución y la Ley. “Tanto es así que el mismo legislador, en el artículo 22 de la Ley 1438 de 2011, dispuso que el acceso a la atención en salud sea (sic) a través de la cédula de ciudadanía u otro documento de identidad. En consecuencia, existe una gran diferencia entre ser titular del derecho, que se deriva de una condición específica de vulnerabilidad, de (sic) ser identificado como discapacitado, cuya finalidad es la discriminación positiva para visibilizar su condición (...)”[17].</p> <p>5.3.7. Valiéndose de la Sentencia T- 889 de 2007, para explicar el alcance de la protección constitucional especial a las personas en situación de discapacidad, concluyó que “(...) la lógica del legislador apunta a establecer una acción positiva reiterativa y no discriminatoria en cabeza del discapacitado (...)”[18]. Razón por la cual, se “(...) justifica adecuada y suficientemente la necesidad de incorporar una diferenciación, como la contenida en la norma acusada (...)”[19].</p> <p>5.3.8. Para finalizar, anota que “(...) el incluir el carácter y grado de discapacidad en los carnés de afiliación en los términos de la Ley 361 de 1997, es indudablemente una iniciativa que busca cambiar el imaginario y establecer acciones concretas frente a una visión arraigada del sistema, que ve a las personas con discapacidad desde la deficiencia y no desde sus capacidades” [20]. En consecuencia, valorar la discapacidad de una persona por medios como el carné de afiliación al SGSSS tiene el fin de ofrecer mejores oportunidades para acceder a los programas ocupacionales y sociales del sector público y privado.</p> <p>- DECLARAR EXEQUIBLE la expresión “Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley” del artículo 5º de la Ley 361 de 1997.</p> <p>- Por último, se debe resaltar que el carné de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud es una prueba declarativa pero no constitutiva y por ende no se puede configurar de ningún modo como una barrera de acceso para la garantía de los derechos establecidos en la Ley 361 de 1997 para las personas en situación de discapacidad. Por tanto, se debe entender que el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad.</p>
<p>Sentencia T-684A/11</p>	<p>- ACCIONES AFIRMATIVAS-Obligación del Estado para garantizar el derecho al trabajo de personas con discapacidad</p>

<p>Referencia: expediente T-3.062.693</p> <p>Accionantes: Gloria Elizabeth Acuña Matallana, Diana Cristina Bermúdez Almonacid, Gabriel Rodolfo González Suárez, Fredy Duvián López Morales, Ana Marcela Arévalo Sarachaga, María Isabel Castiblanco Castiblanco, Eduar Alejandro López Morales, Albeiro Moreno Jiménez, Agustín Navarrete Gutiérrez, Isaías Ramírez, Gonzalo Suárez Molano, Leidy Natalia Zuleta Sánchez, Luis Eduardo Ostos Rico, José Alberto Ruiz Leguizamo y Greissy Andrea Vivas Cordero.</p> <p>Accionado: Instituto Colombiano de Bienestar Familia (ICBF).</p> <p>Derechos fundamentales invocados: igualdad y trabajo de personas en situación de discapacidad.</p> <p>Conducta que causa la vulneración: la negativa del ICBF a implementar una acción afirmativa en un proceso público de adjudicación.</p> <p>Pretensión: la suspensión del proceso de adjudicación.</p> <p>Fallos de tutela objeto revisión: Sentencia del Juzgado Cuarenta y Nueve Penal del Circuito de Bogotá del 8 de abril de 2011.</p> <p>Magistrados de la Sala Segunda de Revisión: Mauricio González Cuervo, Juan Carlos Henao Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.</p> <p>Magistrado Ponente: MAURICIO GONZALEZ CUERVO</p>	<p>-DERECHO A LA IGUALDAD-Alcance -SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCION EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA-Protección especial por parte del Estado</p> <p>- La Sala reitera que la discriminación sobre la población en situación de discapacidad es especialmente marcada en el ámbito laboral, por lo cual, resulta indispensable que el Estado adopte y ejecute acciones afirmativas en esta órbita. El Estado está en la obligación de realizar todas las acciones posibles que permitan igualar las condiciones de acceso laboral de dichas personas. En consecuencia, la Corte Constitucional ha establecido la importancia de dar especial protección a las personas con discapacidad, resaltando la orden constitucional de realizar acciones efectivas que pongan a esta población en igualdad de condiciones al resto de la sociedad y su total integración</p> <p>PROTECCION A POBLACION CON DISCAPACIDAD Y BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD-Reconocimiento por parte del Estado del derecho de acceder a puestos de trabajo en condiciones de igualdad material.</p> <p>- Estabilidad laboral reforzada-protección/estabilidad laboral reforzada de personas con discapacidad-garantiza la permanencia en el empleo/estabilidad laboral reforzada-ineficacia del despido sin autorización previa y expresa del ministerio de protección social.</p> <p>- La jurisprudencia de la Corte ha indicado que la protección a la estabilidad del empleo es especialmente relevante cuando se trata de sujetos cuyas características personales hacen suponer que pueden ser susceptibles de discriminación laboral. La figura por la cual el ordenamiento jurídico protege a las personas vulnerables a la discriminación laboral se denomina ‘estabilidad laboral reforzada’ y ampara, usualmente, a mujeres embarazadas, trabajadores con fuero sindical y a las personas con discapacidad. En el caso de las personas con discapacidad, la ‘estabilidad laboral reforzada’ es el derecho que garantiza “la permanencia en el empleo [53] (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”[54]. El efecto más relevante de la ‘estabilidad laboral reforzada’ es la ineficacia del despido del trabajador amparado cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza. En este entendido, para poder despedir a un trabajador que se encuentra protegido por dicha estabilidad es necesario que el empleador solicite autorización previa y expresa del Ministerio de Protección Social. Así pues, los trabajadores en situación de discapacidad de REDCOM cuentan con la protección de la estabilidad laboral reforzada, lo que implica que no pueden ser despedidos sin la autorización previa y expresa del Ministerio de Protección Social y, por ende, en estos momentos no existe un peligro actual de su derecho al trabajo.</p> <p>Resuelve:</p> <p>- TERCERO. - DECLARAR que la acción afirmativa establecida por el legislador en favor de la población trabajadora discapacitada, contenida en el literal a) del artículo 24 de la Ley 361 de 1997, es obligatoria para las autoridades públicas, las que, en cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales y reglamentarios, deberán aplicarla</p>
---	---

	<p>en todos sus procesos de contratación, dando efectividad a los principios constitucionales que la inspiran.</p> <p>CUARTO. - ORDENAR al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar que, teniendo en cuenta el carácter imperativo y obligatorio de la acción afirmativa establecida por el legislador en favor de la población trabajadora discapacitada en el literal a) del artículo 24 de la Ley 361 de 1997, debe dar aplicación a dicho mandato legal en todos los procesos de contratación que adelante. En tal sentido, INFORMAR al Ministerio de la Protección Social el contenido de la presente decisión para que dentro de la órbita de sus competencias acompañe y verifique el respeto de los derechos al trabajo y a la igualdad de la población de trabajadores discapacitados.</p> <p>QUINTO. - EXHORTAR a los organismos de control para que, teniendo en cuenta el carácter imperativo y obligatorio de la acción afirmativa establecida por el legislador en favor de la población trabajadora discapacitada en el literal a) del artículo 24 de la Ley 361 de 1997, adelanten los controles y actuaciones necesarios para asegurar el cumplimiento de dichas disposiciones. Igualmente, INFORMAR a la Defensoría del Pueblo del contenido de la presente decisión, para que, dentro de la órbita de sus competencias, acompañe y verifique el respeto de los derechos al trabajo y a la igualdad de los aquí accionantes y de la población de trabajadores discapacitados en su conjunto.</p>
<p>LEY 361 DE 1997</p> <p>El Congreso de Colombia</p> <p><u>Reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1538 de 2005, Adicionada por la Ley 1287 de 2009</u></p> <p>Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>- CAPÍTULO IV</p> <p>De la integración laboral</p> <p>Artículo 22°.- El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas con limitación que se dediquen a la educación, a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación.</p> <p>NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE CONDICIONADO por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-458 de 2015, en el entendido de que deberán reemplazarse por las expresiones “persona o personas en situación de discapacidad”.</p> <p>Igualmente, el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la disminución padecida no permita la inserción al sistema competitivo.</p> <p>- Artículo 23°.- El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.</p>

	<p>- Artículo 24°.- Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:</p> <p>A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si este tiene en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;</p> <p>Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;</p> <p>El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.</p> <p>- Artículo 25°.- El Gobierno a través del Comité Consultivo a que se refiere el artículo 6, podrá solicitar estadísticas detalladas y actualizadas sobre los beneficios y resultados de los programas para las personas con limitación.</p>
<p>Sentencia T-843/13</p> <p>Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada de Persona en Condición de discapacidad o Disminución Física.</p> <p>DERECHO A LA SALUD, MINIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE SOLDADO PROFESIONAL-Orden a Ejército Nacional reintegre a soldado retirado por razón de disminución de capacidad laboral</p> <p>Acción de tutela instaurada por Paola Fernanda Murillo Suárez, actuando como apoderada de Juan Carlos Contreras Osorio contra el Ministerio de Defensa Nacional – Fuerzas Militares de Colombia – Ejército Nacional.</p> <p>Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA</p> <p>Bogotá, D.C., veintidós (22) de noviembre de dos mil trece (2013)</p>	<p>- Las Personas en Condición de Discapacidad son titulares del derecho a obtener una protección especial por parte del Estado colombiano de acuerdo a la Constitución Política de 1991 y a los tratados internacionales. De igual forma, a Colombia le asiste la obligación de garantizar la inclusión laboral de las personas en dicha circunstancia lo cual ha sido objeto de desarrollo legal y jurisprudencial mediante el derecho a la estabilidad laboral reforzada, que prohíbe la terminación del contrato de trabajo de las personas en condición de discapacidad sin mediar autorización de la oficina de Trabajo, so pena de que la determinación resulte ineficaz. Al mismo tiempo, ese derecho implica la posibilidad de la reincorporación a la labor y la reubicación que no genere desmejoramiento de las condiciones de empleo, así como la búsqueda de alternativas laborales compatibles con su situación.</p> <p>- DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN CONDICION DE DISCAPACIDAD O DISMINUCION FISICA.</p> <p>- DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE SOLDADOS PROFESIONALES-Inaplicación del artículo 10 del Decreto 1793/00 que consagra la disminución de capacidad laboral como causal de retiro.</p> <p>La jurisprudencia constitucional ha garantizado el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de los soldados profesionales que son retirados del servicio activo en cumplimiento a lo prescrito en el artículo 10° del Decreto 1793 de 2000 cuando se determina la disminución de su capacidad psicofísica y cuando son declarados no aptos para desarrollar la actividad militar. Para ello, la Corte ha considerado que la acción de tutela resulta procedente a pesar de existir otros mecanismos de justicia cuando el juez constitucional evidencie que estos no resultan idóneos para proteger sus</p>

derechos fundamentales. Así mismo, ha indicado que la aplicación del este artículo genera vulneración de los derechos fundamentales si se tienen en cuenta las obligaciones del Estado de asegurar la protección de las personas en condición de discapacidad, y la de procurar acciones legislativas y judiciales coherentes para su protección. Por ello, ha ordenado la reincorporación de los soldados profesionales que se encuentren en tal situación y su reubicación en actividades acordes con sus habilidades, destrezas y formación académica, así como la prestación de la atención médica.

- De acuerdo con el artículo 13 de la Norma Superior, “[t]odas 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”. Igualmente, el párrafo tercero de esa disposición establece la obligación en cabeza del Estado de otorgar protección especial a las personas que por su situación económica, física o mental se encuentren en condición de debilidad manifiesta, además del deber de sancionar los abusos o maltratos que se cometan en su contra.

Dicha protección especial se materializa a través de medidas, políticas, o decisiones públicas en las que “se establece un trato ventajoso, y en cuanto tal formalmente desigual, que favorece a determinadas personas o grupos humanos que tradicionalmente han sido marginados o discriminados, con el único propósito de avanzar hacia la igualdad sustancial de todo el conglomerado social”, lo cual es conocido igualmente por la jurisprudencia constitucional como acciones afirmativas.

- De acuerdo a lo anterior, esta Corporación ha señalado que la estabilidad laboral reforzada se fundamenta en la prohibición de discriminación, en el escenario del acceso y permanencia en el mercado laboral, y el derecho a “la reincorporación y a la reubicación del trabajador discapacitado, sin que ello signifique desmejorar sus condiciones de empleo, sino [...] buscar alternativas laborales compatibles con su situación”[4] acompañado de la correspondiente capacitación para que pueda cumplir con nuevas labores.[5] Siendo así, si una persona es desvinculada laboralmente debido a la pérdida de su capacidad para trabajar “deberá ser reintegrada (...), recibir la capacitación que permita desarrollar sus capacidades en un puesto de trabajo acorde a sus condiciones especiales, y por supuesto, deberá conservar la misma remuneración y categoría que ostentaba”

- El artículo 10° de Decreto 1793 de 2000, en aras de garantizar los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y al trabajo del actor. Recordó, en esa dirección, que resulta reprochable cualquier forma de discriminación sobre un sujeto de especial protección constitucional de conformidad a los instrumentos internacionales para la protección de las personas discapacitadas y a la obligación del Estado de procurar acciones legislativas y judiciales coherentes con la protección de estas personas.

RESUELVE:

-CONCEDER El amparo de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada.

	<p>- SEGUNDO. - ORDENAR al Ejército Nacional de Colombia que, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre al señor Juan Carlos Contreras Osorio en un programa igual o mejor al que se venía desempeñando, o en otro, acorde con su grado de escolaridad, habilidades y destrezas.</p>
<p>Sentencia T-953/13</p> <p>Acción de tutela instaurada por Alexandra Sofía Castro Vidal, actuando como apoderada de María Teresa Castrillon de Otoyá contra la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.</p> <p>Magistrado Ponente: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA</p> <p>Bogotá, D.C., diecinueve (19) de diciembre de dos mil trece (2013).</p> <p>ACCION DE TUTELA PARA RECONOCIMIENTO Y PAGO DE ACREENCIAS LABORALES- Procedencia excepcional a pesar de existir otros medios de defensa judicial</p> <p>La acción de tutela no procede para cobrar acreencias laborales. Pese a ello, se torna procedente a pesar de la existencia de otros mecanismos de defensa, cuando se utilice para evitar un perjuicio irremediable o cuando el mecanismo judicial previsto para resolver dicha pretensión no resulte idóneo o eficaz para proteger de forma adecuada, oportuna e integral los derechos fundamentales.</p>	<p>RESUELVE:</p> <p>PRIMERO.- REVOCAR el fallo proferido por el Juzgado 2º Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Popayán – Cauca, el 2 de mayo de 2013, dentro de la acción de tutela promovida por Alexandra Sofía Castro Vidal, actuando como apoderada de la señora María Teresa Castrillon de Otoyá, contra la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social y, en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y al de mantener el poder adquisitivo de la pensión de la tutelante.</p> <p>DERECHO A MANTENER EL PODER ADQUISITIVO DE LA PENSION-Fundamental</p> <p>Partiendo de los artículos 48 y 53 constitucionales, en armonía con el deber constitucional de proteger especialmente a las personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta y los derechos a la igualdad, a la seguridad social, y al mínimo vital, este Tribunal ha establecido la existencia del derecho fundamental a mantener el poder adquisitivo de las pensiones que implica, por lo menos, las siguientes categorías: (i) el derecho a la actualización del ingreso base de liquidación de la primera mesada pensional, y (ii) la garantía al reajuste periódico de las pensiones.</p> <p>DERECHO A MANTENER EL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES Y LA INDEXACION DE LA PRIMERA MESADA-Son mandatos de orden constitucional que no pueden ser desconocidos</p> <p>A raíz de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993 y de la Constitución Política de 1991 se ha desarrollado una línea jurisprudencial constitucional en torno a la denominada indexación de la primera mesada pensional con el ánimo de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones. La Corte ha venido señalando que, de acuerdo con el mandato establecido en los artículos 48 y 53 constitucionales, con la indexación de la primera mesada pensional se busca evitar el deterioro o la pérdida del valor adquisitivo de las pensiones ante fenómenos económicos como la inflación cuando el trabajador, aun con anterioridad a la entrada en vigencia del sistema pensional de la Ley 100 de 1993, e indistintamente del régimen pensional al que pertenecía, cumplía con el requisito de tiempo de servicios para acceder a la pensión de vejez y, con posterioridad, alcanzaba la edad requerida para consolidar tal derecho.</p>

Fuente: Elaboración propia.

3.6 Organismos Internacionales: Discapacidad y Empleo

- ONU- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) es una organización internacional formada por 192 países independientes. Estos se reúnen libremente para trabajar juntos en favor de la paz y la seguridad de los pueblos, así como para luchar contra la pobreza y la injusticia en el mundo.

- OIT- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (Organismo de Naciones Unidas)

Es un Organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles.

- UE- UNIÓN EUROPEA

La Unión Europea es una comunidad política de derecho constituida en régimen sui generis de organización internacional nacida para propiciar y acoger la integración y gobernanza en común de los Estados y los pueblos de Europa.

Tabla 5: Línea de tiempo sobre consideraciones en temas de discapacidad

ONU	<p>1949, Declaración Universal de Derechos Humanos, protege también a las Personas con Discapacidad.</p> <p>1971, La ONU aprobó una importante resolución, la Declaración del Retraso Mental, (para personas con discapacidad cognitiva).</p> <p>1975, la ONU aprobó la declaración de los derechos de las personas con Minusvalía. (Asamblea General de Naciones Unidas, manifestó que las personas con minusvalía tienen los mismos, derechos humanos, civiles y políticos que los demás ciudadanos.)</p> <p>1981, Asamblea General de las Naciones Unidas, proclama el año internacional de las personas con Minusvalía. Que sirvió como inauguración de la década de las personas con minusvalía (1983- 1992) como resultado el programa más importante, Programa Mundial</p>
-----	---

	<p>de acción sobre personas con Minusvalía. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1982.</p> <p>1993, se dieron normas uniformes sobre igualdad de Oportunidades para las Personas con Minusvalía, (un paso decisivo a la protección de los derechos de las personas con discapacidad.)</p> <p>1993, declaraciones de Naciones Unidas sobre los derechos Humanos, en particular en la Declaración y el programa de Acción de Viena.</p> <p>1995, Cumbre Mundial para el Desarrollo Mundial Social, en el Programa de Acción de Copenhague y la Plataforma de Acción adoptada por la Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Pekín.</p> <p>2000, El Programa Mundial para las Personas con Discapacidad tenía el propósito de << Promover medidas eficaces para la prevención de la deficiencia y rehabilitación, realización de objetivos de igualdad, plena participación, de las personas con discapacidad en la vida social y desarrollo.</p> <p>2006, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, << Elaborar detalladamente los Derechos de las Personas con Discapacidad y establecer código de aplicación>>. La Convención fue firmada por más de 120 países.</p>
OIT	<p>1983, la OIT parte de una perspectiva integradora, basada en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, y no discriminación. En el Convenio 159 y en la recomendación 168 sobre la Rehabilitación profesional y el empleo de personas con discapacidad.</p> <p>1998, la OIT hizo pública la Declaración relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.</p> <p>2001, la OIT aprobó un documento, Gestión de la Discapacidad en el lugar de trabajo, repertorio de recomendaciones prácticas.</p>

	<p>2003, la OIT publicó un nuevo documento titulado “la hora de la igualdad en el trabajo”. Teniendo en cuenta la importancia de ser igual que el otro en el trabajo, poder desarrollar capacidades propias, con una remuneración digna.</p>
UE	<p>1957, Nació la Unión Europea, año en que se firmó el tratado de Roma. Su acción circunscribe al ámbito territorial europeo.</p> <p>1974, El Consejo adopta una Resolución por la que se aprueba el “Primer Programa de Acción Comunitaria para la Readaptación Profesional de los Minusválidos”.</p> <p>1981, Naciones Unidas celebra el año Internacional de las Personas con Minusvalía, y sirvió como estímulo para la Unión Europea, para poner en práctica la inclusión de las personas con discapacidad.</p> <p>1986, La Unión Europea, adoptó una recomendación del Consejo sobre el Empleo de los minusválidos en la comunidad, <<promover las oportunidades justas para las PCD en el empleo y la no discriminación. >></p> <p>1988, fue aprobado el segundo programa de la comunidad a favor de los minusválidos, denominado HELIOS, que fue aplicado durante los años 1988 a 1992, y cuya finalidad fue promover una plataforma de cooperación entre los estados miembros económica y social, para las igualdades de oportunidades de las personas con minusvalía.</p> <p>1990, la iniciativa HORIZON, aprobada en este año y vigente durante toda la década siguiente, dirigida a mejorar la negación de las PCD en el trabajo, promover proyectos transnacionales, innovadores en los que participaran estas personas, con ayuda del Fondo Nacional Europeo, que han tenido un papel fundamental en la promoción de igualdad de oportunidades de las personas con Minusvalía.</p> <p>1993- 1996, se lanzó HELIO II, con una mayor dotación presupuestaria, con este se continuó las otras acciones emprendidas y potenció la intervención de los interlocutores sociales y en especial las Organizaciones no Gubernamentales, (ONG), a través del Foro Europeo de la Discapacidad, que agrupa la mayor cantidad de personas con discapacidad en Europa, que hacen parte de los Estados miembros.</p>

	<p>1996, la Comisión Europea aprobó la Comunicación sobre la igualdad de oportunidades de las personas con Minusvalía y adopta las normas de las Naciones Unidas en 1993.- En esta época se puso un fuerte énfasis en la necesidad de consolidar medidas que potencializaran la inserción laboral de personas con discapacidad.</p> <p>1997, art 13 del tratado de Ámsterdam que otorga poderes específicos a la Unión Europea para combatir la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.</p> <p>Desde esta fecha se puso en marcha la estrategia de empleo a favor de las personas con discapacidad, acompañada de la estrategia comunitaria general de empleo. Bajo las directrices del Consejo Nacional de la Unión Europea.</p> <p>2001-2006, EQUAL, que forma parte de la estrategia de la UE para conseguir más y mejores puestos de trabajo y para garantizar que no se impida a nadie el acceso a los mismos.</p> <p>2001- fue la aprobación de la Directiva del Consejo de 27 de noviembre del 2001, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.</p> <p>2003, << el año Europeo de las personas con discapacidad>> con él se pretendió sensibilizar a las personas y erradicar las actitudes negativas o discriminantes, hacia las persona con discapacidad. As como la plena participación en la vida social y económica.</p> <p>2004, << El plan de acción Europeo>>, impulsando la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.</p> <p>2010, Este plan se extiende hasta esta fecha, tiene como objetivo integrar la dimensión de la discapacidad en las políticas comunitarias. Aplicando acciones concretas, para cumplir la integración laboral de las personas con discapacidad.</p>
--	--

Fuente: Elaboración Propia

La ONU, señala que existen más de 650 millones de personas que sufren algún tipo de discapacidad, física, o sensorial, que eso equivale aproximadamente a 10 del 100% de la población

mundial, esto constituye que la población de personas con discapacidad equivale a la mayor <<minoría del mundo>>.

<<... Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades a obtener y conservar su empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerada, y a formar parte de las organizaciones sindicales >> (ONU, 1975).

Concretamente, las propuestas del programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad en el ámbito del empleo se centraron en instalar Políticas para que las personas con discapacidad disfruten de oportunidades de empleo productivo.

Art 27 de la Convención establece que las personas con Discapacidad tienen el mismo derecho a trabajar que los demás. Además, que los países firmantes deben prohibir la discriminación, promover el ejemplo por cuenta propia, el derecho de la capacidad empresarial y emplear a personas con discapacidad en el sector público, así como promover el empleo en el sector privado.

- a) Prohibió la discriminación por motivos de discapacidad.
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad.
- c) Asegurar que las personas con discapacidad, son capaces de ejercer su trabajo y sus derechos de afiliación sindical.
- d) Permitir que la personas con discapacidad tengan acceso efectivo a los programas de orientación técnica y profesional.
- e) Promover oportunidades de empleo.
- f) Promover oportunidades de autoempleo.
- g) Emplear personas con discapacidad en el sector público.
- h) Promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado mediante las medidas y políticas apropiadas, que puedan incluir programas de discriminación positiva, incentivos y otras medidas.
- i) Asegurar la provisión de adaptaciones razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

j) Promover la adquisición de experiencia laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo.

k) Promover la rehabilitación vocacional y profesional y los programas de retención del trabajo y regreso al trabajo para las personas con discapacidad. (ONU, 2006).

La Organización Internacional del Trabajo, como organismo de Naciones Unidas especializado en cuestiones relativas al trabajo y relaciones laborales, ha desarrollado una amplia gama de acciones a favor de la integración laboral de las personas con discapacidad, la OIT estima que actualmente hay alrededor de 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar a pesar de los progresos realizados, se estima que más del 80 por 100 de las personas con discapacidad, que pueden y quieren trabajar están desempleadas, por esta razón, el programa de discapacidad de la OIT, promueve el trabajo digno para las personas con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos que puedan presentar estas personas en el mercado laboral.

-identificación y análisis de estrategias eficaces para promover la capacitación, para poder crear oportunidades laborales.

- asesoramiento y ayuda de los gobiernos.

-prestación de asistencia técnica y actividades de cooperación.

La OIT, 1998 dicha declaración fue la expresión de compromiso de todos los países firmantes, de empleadores y trabajadores, defendiendo los derechos humanos fundamentales en lo económico y social y habla de 4 áreas, libertad de asociación y libertad sindical, derecho de negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y obligatorio, abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, (OIT, 1998)

Estos derechos universales se aplican a todos los países miembros que lo hayan ratificado. Sin importar su nivel de desarrollo económico, tienen que cumplir su compromiso. Estos presentan una vez al año una memoria sobre la situación de los principios y derechos considerados, explicando porque no los han podido incorporar en caso de que no los hayan podido incorporar, y en que se les puede colaborar.

La OIT elaboro guías o manuales para los empresarios y empleados, con el fin de lograr la igualdad en el ambiente laborar para la población de personas con discapacidad. Donde se les enseñara la terminología incluyente, para que puedan dirigirse a la persona, sin que sea de una forma peyorativa.

Se destaca en la investigación de la OIT, que la persona con discapacidad tiene un alto índice de discriminación, por ser las ultimas que se contratan, pero si existe un recorte de presupuesto, son la primera opción para despido injustificado; las labores son más pesadas, su remuneración es baja, su mano de obra es devaluada. A pesar de los esfuerzos por repartir manuales didácticos, donde se implementa un lenguaje incluyente y se busca que los compañeros laborarles tengan un grado de conciencia y sensibilización, siguen siendo el grupo minoritario mayormente discriminado. Su baja tasa de contratación es un indicativo que muestra que la población no está capacitada adecuadamente y a pesar de los esfuerzos que se han realizado; falta mucho trabajo por hacer, tienen que tener una mejor asesoría en los procesos de aprendizaje e inclusión laboral.

Si esto sucede con la Unión Europea donde tienen todo el apoyo gubernamental, social, políticas públicas, leyes, normatividad, organizaciones, medios tecnológicos y leguajes de comunicación incluyentes, infraestructura incluyente, disponibilidad y manejo del tema, desde hace más de 5 décadas desde 1940, y son honestos y humildes al momento de reconocer que hay mucho trabajo por hacer, esto demuestra que es relativamente nuevo nuestro conocimiento en el mundo de la discapacidad en Colombia y más a nivel del municipio de Bucaramanga, donde el tema es relativamente nuevo, porque no se encuentran investigaciones que exploren el tema, antecedentes de investigaciones que nos hablen de como se ha ido trabajando desde antes este tema. Por eso es importante resaltar que desde hace unos años es que hablamos de los derechos de las personas con discapacidad, porque no hace más de diez años, se hablaba de los retrasados mentales, mongólicos, incapacitados, pero todo ha ido cambiando con la divulgación de las normas internacionales ratificadas en Colombia, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, fue adoptada en el 2006, y entró en vigor en mayo del 2008, como los primeros tratados internacionales del siglo XXI, LA Convención cuenta con un equipo de monitoreo independiente y está compuesto por personas con discapacidad. (Ministerio de Educación Colombia)

Otra organización es la Unión Europea, se ha dedicado fundamentalmente a apoyar y complementar la propuesta de cada uno de los países, cuenta con casi 30 años de actuaciones relativas a la discapacidad.

Cuando la UE lanza el primer programa de acción comunitaria para la de re-adaptación de los minusválidos, se afirma que por medio de estas iniciativas se logra ayudarles para que tenga una vida normal independiente y plenamente integrada a la sociedad, estableciéndose de manera explícita la promoción de la capacidad de trabajo como la vía fundamental para su integración en la sociedad.

El Consejo Nacional de UE, da una directriz común a los países miembros y estos trabajan bajo su marco general de coordinación, esto permite que las políticas de empleo sean aplicadas en todos los países con un mismo fin. Esos planes tienen medidas para fomentar el empleo de los grupos menos favorecidos, las minorías, o que tengan problemas con la inclusión laboral por temas de discriminación, como lo es la población de personas con discapacidad.

Cada estado debe presentar un informe donde debe relacionar cómo ha evolucionado el tema del empleo, como está el nivel, si se mantiene o no, sobre todo el tema de las personas con discapacidad, que es una minoría mayoritaria en Europa y a nivel mundial. Luego se espera la toma de su decisión, (Blanco y Sánchez, 2006).

Con la financiación del Fondo Social Europeo EQUAL, se destina a combatir la discriminación y la desigualdad, que experimentan las personas que ya trabajan, como las que ya tienen empleo. Concentrándose en personas de edad avanzada, personas con discapacidad. La Unión ha probado gran cantidad de proyectos destinados a lograr la integración laboral de personas con discapacidad.

La directiva del Consejo del 27 de noviembre del 2001, fue impactante, porque la base de la directiva parte de la EU, que está basada en los principios de libertad, igualdad, democracia y respeto de los derechos humanos y libertades fundamentales y combatir la discriminación laboral.

La directiva establece unos mínimos entre ellos: las condiciones de acceso a la parte profesional y actividades de cuenta propia, la formación profesional, las condiciones de empleo y de ocupación, incluidas el despido y la remuneración, la inscripción y participación de una organización patronal, sindical o en cualquier organización profesional.

La Unión Europea, tiene una organización, un líder económico que es el que reúne el dinero, el Fondo Social Europeo, de donde sale el dinero destinado para los proyectos que se presenten, esto es algo que no tiene Colombia, el dinero público destinado a los Municipios no cuenta con un buen control fiscal, ya que se da el monto requerido, pero no se piden los comprobantes que sustenten que esos eventos, proyectos, capacitaciones si existieron, fotos, videos, registros, constatables. Que demuestren que los recursos, fueron invertidos con transparencia.

Las organizaciones UE, ONU, y OIT, descubrieron que la inclusión laboral de la Población de Personas con Discapacidad es muy importante, porque es la minoría mayor en el mundo, porque es lo que hace que un país, una nación, un continen, prospere a través de la fuerza de trabajo de esta población, porque si ellos consiguen su dignidad e independencia en el trabajo, también traerán progreso económico, y no solo para esta población, sino para todo su entorno, familiar, laboral, personal, por eso la importancia, de conocer las discapacidades, para trabajar en cada una de ellas y saber cuáles son las habilidades que si se pueden explotar de la persona y crear medios para facilitarla, como lo son las barreras arquitectónicas, barreras de lenguaje, y poder hacer los ajustes razonables necesario, en su lugar de trabajo, en su casa, en su entorno en general, porque esa es la única manera de llegar a la integración social integral y a la verdadera inclusión laboral, en el sector privado, público y en la creación de empresa. Solo por medio de los proyectos de acompañamiento de la sociedad en la parte educativa, para ser profesional, en la inversión de carreras reales y diseñadas o adecuadas para ellos, y el acompañamiento a la inserción laboral, con los beneficios tributarios y las leyes que obliguen a las empresas privas, entidades públicas, a colaborar con el surgimiento de la población, se puede hablar de avance.

Porque algo tienen en común estas organizaciones y países es que llevan años trabajándolo y mejoraran dolo, pero no desde una perspectiva de compromiso solamente, sino desde una mirada de pertenencia con la población, de “yo colaboro, porque es mi población”, de identidad propia y eso es algo que en Colombia, apenas se está mencionando, claro hay fundaciones, entidades públicas, privadas, universidades y colegios, que quieren aplicarlo; pero tampoco hay una ruta de estudio, menos una ruta de empleo, en Bogotá el Ministerio de Trabajo, expuso un proyecto que tiene de empleo, piloto con las grandes multinacionales de inclusión laboral para personas con discapacidad, pero en una empresa de más de 100 personas, solo incluyen tres, porque se tiene como prueba, entonces esto demuestra que se necesita capacitar la población, para que pueda

acceder a las ofertas laborales, porque lo difícil del tema es que así existan vacantes, la mayoría de la población no tiene una preparación o capacitación adecuada, y se presentan dos grandes impedimentos, la familia, cuando no cuenta con los recursos para que las personas se desplacen a tomar sus clases o capacitaciones, cuando no creen en el potencial de la persona y no la dejan estudiar, o cuando embolatan el dinero que el estado designa para estos y nadie sabe que paso.

Actualmente existe una tesis en Bogotá que investiga la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y nos da una mirada amplia a como se da la inclusión laboral de esta población en la capital, la cito como antecedente.

3.6.1 Inclusión Laboral de PcD en España

- Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Universidad Complutense de Madrid, Sara de Miguel Badesa, Rosario Cerrillo Martín, (Coords).

En el Título I de la Constitución Española artículos (10 al 55) versa sobre los derechos y deberes fundamentales, en consecuencia, puede decirse que nada ni nadie puede limitar injustificadamente los derechos fundamentales, pues toda limitación injustificada menoscabara la dignidad humana de la persona. Referente al libre desarrollo de la personalidad, artículo 10 de la Constitución Española, puede y debe entenderse en el siguiente sentido: el ejercicio de los derechos y libertades es condición para el pleno y libre desarrollo de la personalidad.

Por tanto, profesa una creencia art 16 Código Español: elegir libremente donde queremos vivir, art. 19 expresar nuestros pensamientos, art 20 reunirnos pacíficamente, art 21 asociarnos, art 22 votar, art 23 educarnos, art 27 ejercer el derecho de huelga, art 28 casarnos, art 32 ser propietario de bienes, art 33 trabajar, estos son algunos de los Derechos Constitucionales Fundamentales Españoles, son un camino de autodeterminación para las personas con discapacidad intelectual. (Palacios y Bariffi, 2007)

Nadie puede ser privado del derecho al trabajo sino por sentencia judicial.

En España, si una persona no puede gobernarse por sí misma, la Ley ha establecido un mecanismo conducente a la llamada <<Sentencia de Incapacitación>> de esta persona. << Son

causas de incapacitación las enfermedades o deficiencias persistentes de carácter físico o psíquico que impida a la persona gobernarse por sí misma>> (Artículo 200 Código Civil).

La << Incapacitación>> la declara un juez en sentencia: <<Nadie puede ser declarado incapaz sino por sentencia judicial en virtud de las causas establecidas en la ley>> (artículo 199 Código Civil).

Por supuesto, muchas personas con discapacidad intelectual pueden gobernarse por sí mismas y no están incapacitadas. Pero incluso entre aquellas personas con discapacidad intelectual que han sido incapacitadas por sentencia, muchas no tienen limitado su derecho al trabajo. La sentencia de <<incapacitación>> debe establecer los límites del ejercicio de cada derecho.

<< La sentencia que declare la incapacitación determinará la extensión y los límites de ésta>> (artículo 760 Ley 1/2000 de 7 enero de Enjuiciamiento Civil). Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil, en materia de incapacitación.

La <<Incapacitación>> persigue proteger el patrimonio de la persona que tiene dificultades para gobernarse por sí misma. La razón de ser de la << incapacitación>> no es la misma. La razón de ser de la <<incapacitación>> no es la limitación si más derechos a una determinada clase de ciudadanos, sino que la razón de ser de la << incapacitación>> es la protección patrimonial de aquellos ciudadanos que pueden encontrar dificultad en gestionar de modo completamente autónomo sus asuntos, particularmente sus asuntos económicos. Teniendo en cuenta la Ratio de la Ley, en materia de <<incapacitación>> y teniendo también en cuenta las previsiones constitucionales con el alcance y sentido ya explicados (el ejercicio de derechos y sentido ya explicados (el ejercicio de derechos es fundamento de la dignidad de la persona), habría que concluir que los jueces, al dictar sentencia de << incapacitación>>, deben ser cautos a la hora de limitar derechos constitucionales reconocidos. Así, una sentencia de incapacitación podría, respecto de una persona con discapacidad intelectual no especialmente severa, limitar su capacidad de obrar para disponer de sus bienes automáticamente, pero debería, al mismo tiempo, preservar intactos su derecho de sufragio, su derecho al trabajo y otros de naturaleza análoga y base constitucional (Santos Morón, 2000).

Es más, si nada se establece expresamente en la sentencia de << incapacitación>>, habrá que entender que los derechos de la personalidad no han sido limitados por la sentencia. Por lo que se refiere al derecho al trabajo (en cuyo caso habrá que entender que no han sido limitados).

Se concluye que, al privar injustificada mente del derecho al trabajo a una persona con discapacidad cognitiva, se está atenta contra su dignidad y menoscabando el derecho al desarrollo de su personalidad. Por consecuencia, únicamente el Juez podrá establecer si una persona esta incapacitada para trabajar, por medio del mecanismo de la <<Sentencia de Incapacitación>> (este es un mecanismo de la legislación española), Establece como necesario que se debe dejar claro cuál es el nivel cognitivo de esta persona con discapacidad, de acuerdo a los parámetros médicos y se tiene que establecer específicamente las limitaciones que tendrá. Porque si no se delimita detalladamente esto en la sentencia, se entenderá, que la persona puede trabajar, votar, y gozar de sus derechos sin limitación. Ya que la sentencia de incapacitación solo aplica a la parte económica, como forma de protección del patrimonio económico de la persona. Busca nombrar un curador, que puede ser: conyugue, hijos o padres. En caso de no lo halla, el juez nombrara a una persona que cumpla sus requisitos, para administrar los bienes y el patrimonio económico de la persona a la cual se le ha limitado este derecho por su incapacidad, para administrarlos por sí mismo.

La preocupación de los Organismos internacionales por la integración de las personas con discapacidad cuenta una historia que se remonta desde antes de la II Guerra Mundial, la final de los años 40 del siglo pasado, aparecen los primeros organismos que buscan orientar y promover los derechos de las personas con discapacidad.

Fue en 1970 cuando se comenzó a desarrollar esta temática, a partir de este momento se adopta una perspectiva de reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, con la decisión del cumplimiento efectivo de sus derechos. Entre ellos y el más destacado el derecho al trabajo.

Entre 1980 y 1990, hay que destacar la participación de los organismos internacionales, en relación con la inclusión laboral, como son: Naciones Unidas (ONU), Organización Mundial del Trabajo (OIT), Unión Europea (UE), Organización Mundial de la Salud (OMS), Fondo de Naciones para la Infancia (UNICEF), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) o el Consejo de Europa.

3.6.2 Referentes Internacionales sobre Inclusión Laboral para PcD

Tabla 6: Cuadro referente

ESPAÑA	JAPÓN	MEXICO	GRAN BRETAÑA
<p>Este tiene un sistema integral de apoyo, consiste en la conformación de grupos de estudio liderado por los Colegios, Universidades y Empleos.</p> <p>Donde núcleos de varias personas pueden ser, por ejemplo: 5 integrantes, se reúnen después de las clases, con el fin de reforzar, explicar, intercambiar enseñanzas, colaborar con la realización de tareas o trabajos. Esto lo hacen voluntariamente, con incentivo y participación de los centros educativos y laborales.</p> <p>-la ley protege la autonomía de las PCD, entonces por medio de una clasificación de cuatro estados, se logra su clasificación:</p>	<p>Cuenta con un programa de Política Pública inclusiva para la población de PCD.</p> <p>Tiene más de 90 centros para la vida independiente, donde le brindan a la PCD, la posibilidad de tener un servicio de ayudante. En que consiste: la persona que tiene discapacidad, pero quiere vivir independiente a su edad adulta, sin tener que vivir en la casa de sus padres o estar en un Instituto especial, cuenta con la asistencia por horas de un ayudante, que puede ser de 12 a 24 horas de asistencia, dependiendo la necesidad. A cambio de una tarifa económica paga por el Estado.</p>	<p>Tiene pensión para personas con discapacidad. Es obligatorio que el Estado garantice los derechos de toda la población. Las personas nacidas en ciudad de México deben presentar la documentación y acreditación de acuerdo al grado de su discapacidad, esto queda en su registro interno y con esto podrán esperar a que se les autorice su pensión.</p> <p>México Hace que obligatoriamente las grandes empresas vinculen personas con discapacidad y les garanticen todos sus derechos. También estas deben invertir en aportes</p>	<p>En Gran Bretaña, descubrieron por medio de investigaciones que la persona con discapacidad tiene un entorno, que es la sociedad y su la familia; entonces su discapacidad no solo le afecta a la persona.</p> <p>¿Qué pasa cuando las sociedades solo se fijan en la discapacidad?</p> <p>-Gran Bretaña cambia esta perspectiva, no se enfocan solo en lo que no puede hacer.</p> <p>Ellos le apuestan a todo el potencial de trabajo, habilidades, destrezas que tiene un ser</p>

<p>1.Estado autónomo para la toma de decisiones: es una persona que puede tomar y manifestar por sí misma, su decisión.</p> <p>2.Estado asistido para la toma de decisiones: cuando una persona elige libremente a otra, para que la representen en la toma de una decisión.</p> <p>3.Estado de codecisión: cuando la persona no puede tomar las decisiones por sí misma y no tiene a esa persona de confianza, para que lo represente, entonces el Estado, elige una persona que se crea apta, para su representación en la toma de decisiones.</p> <p>4. Toma de decisiones facilitadas: aplica para PCD cognitiva profunda, es necesaria una figura de tutor o curatela, para que tomen las decisiones por la persona, ya que está en un estado de discapacidad profundo que no le permite manifestar su voluntad, ni con ayudas tecnológicas. (esto aplica también para personas, en situaciones de abuso, abandono y trauma.)</p>	<p>Esto ha permitido que la población de PCD, cuenten con autonomía, independencia, y un modelo de vida digno, donde no se le vulneran los derechos humanos.</p> <p>De acuerdo con su registro de identificación de PCD, le dan una pensión de por vida a estas de acuerdo con su grado de discapacidad; (Las que tiene una discapacidad absoluta), disfrutan la oportunidad de contar con un mínimo vital, para su manutención, por medio de la pensión.</p> <p>El Estado, considera que las personas que tiene discapacidad leve o media, o que tienen la habilidad de desarrollar sus otras capacidades, deben trabajar; de acuerdo con esto, este porcentaje de la población sí puede trabajar. Y el Estado le destina un gran presupuesto a la capacitación e inclusión laboral en el sector público y privado, porque además cuentan con la concientización de los empresarios de la importancia de la mano de obra, siendo esta también una obligación.</p>	<p>económicos para programas de rehabilitación, habilitación, sensibilización y ajustes razonables a la infraestructura en la empresa y en vías públicas.</p> <p>En México se utiliza el <<DERECHO DE AMPARO>>, como medio de protección a los Derechos Humanos y Fundamentales de la Constitución.</p>	<p>humano, y dicen que según el porcentaje de clasificación que la persona tenga, podrá acceder a su derecho de pensión, ¿porque? -resulta que las personas con discapacidad leve o media, pueden trabajar; esto lo adquieren como derecho para dignificar su vida, pero también es una obligación para con la sociedad y el Estado. ¿Por qué? -sus estudios demostraron que en una población capitalista el hecho de que toda la población de personas con discapacidad no trabaje sino reciba pensión crea un desfaldo económico, porque la población joven que puede trabajar está cotizando pensión para la población adulta mayor y si sumado a esto tiene que cubrir la demanda de pensiones por discapacidad, causando un déficit en el presupuesto público.</p>
--	--	---	---

<p>Por medio de esta clasificación a la población de PCD, se les garantiza el derecho de autonomía y libertad.</p> <p>En España se maneja la <<SENTENCIA DE INCAPACITACIÓN>>, con el fin de proteger a la PCD o <<DERECHOHABIENTE>> que no puede hacerse cargo de su cuidado y sus bienes. (esta sentencia se utiliza como medida de protección).</p>	<p>Utilizan la sensibilización a la sociedad, su sentido de identidad y pertenencia con la población de PCD, y por medio de los estudios que se han realizado, lograron encontrar las falencias y deficiencias, demostrando la importancia del impacto de las Políticas Públicas en la sociedad, para lograr suplir las necesidades de la población.</p> <p>Concluyendo la repercusión y importancia, que tiene en la vida de una PCD la inclusión laboral, porque permite dignificar el modelo de vida no solo personal, sino social.</p>		
---	--	--	--

Fuentes: Len Barton & Anne Borsay.(año). Reiko Hayashi & Masako Okuhira. (2000). Rafael de Asís, Roig. (2012). Instituto de derechos humanos, Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid. Programa de apoyo económico a personas con discapacidad permanente del Distrito Federal de México. Sistema para el desarrollo integral de la familia ciudad de México.

3.6.3 La Inclusión en el Entorno Universitario.

En la universidad autónoma de Madrid, se implementó un modelo << DERECHO DE TODOS>> bajo la educación inclusiva, reconocido ya en la Declaración de los Derechos Humanos.

El programa de formación para la inserción laboral se llama, “PROGRAMA PROMENTOR” surge desde los planteamientos y surge como una opción a la calidad de vida de las personas con discapacidad, este proyecto se desarrolló en la Universidad Autónoma de Madrid, e identificaron las barreras sociales y psicológicas que se venía dando en el alumnado de personas con discapacidad cognitiva y Adaptaron el entorno, siendo un proyecto único y pionero, diseñando un modelo de formación específico y colectivo, haciéndolo con miras a que la población tuviera una experiencia única y real.

Se crearon <<grupos de aprendizaje cooperativo>> desde la facultad de educación, que son equipos de trabajo formados por alumnos del magisterio, que, coordinados por profesores de equipos de investigación, del <<Programa Promentor>> y bajo su tutela, colaboran voluntariamente, con jóvenes que tienen discapacidad intelectual.

Dichos equipos de trabajo se comprometen a facilitar a los equipos de formación laboral, su proceso de inclusión en el entorno universitario, siendo su finalidad fundamental el lograr la aceptación por los demás grupos de alumnos. Y esto les facilita su incorporación. (este modelo podría tomarse como un ejemplo a seguir por las universidades y colegios, formar los grupos de trabajo con estudiantes voluntarios, donde se comprometan a tener pertenencia por esta población y colaborarles durante todo el semestre en un tiempo terminado, dos a tres veces por semana, como grupo de apoyo, para repasar lo que no entendieron, estudiar, o resolver dudas).

Y cuando los estudiantes terminan y se preparan para ser recibidos e incorporarse en su medio laboral, donde también tienen esta medida de acompañamiento por su << GUÍA>> o << MEDIADOR LABORAL>> donde se puede repetir lo de la parte académica, se pueden formar grupos de líderes, dentro de la empresa o compañía, escogidos por los empleadores, donde se acompañe a la persona con discapacidad, para que encuentre su entorno laboral agradable y pueda ganar la confianza, que le permita acoplarse a su puesto de trabajo, ya que esta experiencia, le puede permitir a la persona una real integración social, en la parte académica y en la parte laboral.

4 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

4.1 A Nivel Internacional

Gran Bretaña- por Len Barton, Anne Borsay & Saint David's. (1986). Superar las Barreras de la Discapacidad, ¿Problema personal o asunto Publico? Hacia un modelo de Políticas para las personas con Discapacidad Físicas y Mentales. Morata. University College, Gales.

En otros países como Gran Bretaña, se descubrió que la persona con discapacidad no está sola, que tiene un entorno, una familia, una sociedad y que el problema ya no es solo de él o ella, sino de una sociedad, comunidad, país; en general que no termina siendo un problema personal o individual, sino de todos; ósea que, si es un problema social, y tiene que ser resuelto por medio de la política pública de cada país, departamento, municipio, localidad. Donde también importa de una manera rotunda, las leyes, las normas, nacionales e internacionales, que se adopten, se ratifiquen y se cumplan, porque solo si se logrará el cambio, el problema no es un problema, es entender que hay una necesidad de cambio, que la población de personas con discapacidad no tiene que acomodarse a la sociedad, porque a la sociedad le queda más fácil, hacer ajustes razonables, para hacer que la vida de esta población sea digna, y por eso la importancia, que existan investigaciones Socio Jurídicas, donde se mire si el Derecho es un instrumento, que puede hacer, que en una Política Pública se modifiquen programas de acuerdo a sus necesidades, si es inclusiva, si ayuda a buscar la inserción en un mercado laboral. Es indispensable, concluir: la discapacidad no es un problema de una población solamente, cuando esta población representa la minoría más grande a nivel mundial.

¿Cómo se podría plantear posibilidades para un mejoramiento?, aprendiendo de como lo hicieron los otros países para lograr mitigar las necesidades de esta población olvidada, porque en la vida real, hasta ahora en Bucaramanga se están publicando los derechos plasmados en la Convención de Personas con Discapacidad, y derechos adquiridos. Esto quiere decir que hay mucho por aprender. A continuación, se mostrará porque es importante la inclusión laboral de PCD.

El Estatus Económico: La economía es una característica fundamental en la Gran Bretaña actual y la racionalidad económica es una gran meta actual central en este país. En consecuencia, la sociedad se organiza para lograr “la eficiencia, productividad y progreso material” máximos (SHEARER, 1981) y se santifican las cualidades personales correspondientes con estos objetivos; buena salud, independencia, inventiva, entusiasmo energía, ambición, fuerza de carácter (HARRIS Y COLE, 1982). En el mercado laboral las personas con discapacidad están en desventaja por tres razones: primero, se requiere un título académico profesional o técnico y la mayoría de la población ha tenido una educación interrumpida o inadecuada, no acumularon la cantidad suficiente de títulos que reflejen sus capacidades. Finalmente [...] “Para los empresarios a menudo consideran que no hay ninguna persona con discapacidad en la que puedan confiar y que son un grupo de alto riesgo incapaz de alcanzar niveles de productividad normales y por lo tanto se consideran inadecuados tanto para su contratación inicial como para su promoción. El efecto resultante de estas tendencias es que muchas personas con impedimentos físicos y mentales en edad productiva están en la base de la escala de ingresos o están desempleadas y dependen de los beneficios de la seguridad social al igual que la mayoría de personas mayores con discapacidad.” (Buckel, 1971)

Estatus social: las personas con discapacidad más jóvenes también experimentan al igual que la población mayor, pocas posibilidades de movilidad y actitudes negativas que dificultan su socialización; la pobreza que deriva del retiro, los bajos salarios, que dificultan las posibilidades de ocio y no tener un trabajo que regule la actividad y sirva de base para el intercambio social puede hacer difícil que se incorporen.

Estatus político: [“El estatus económico y político, está íntimamente relacionado, en la sociedad industrial en la que vivimos, cualquier adulto que no desempeñe una función económica y social relacionada con el trabajo es una espina en el corazón de la racionalidad económica e, incluso, puede considerarse una amenaza a la estabilidad política. No hay una sola manera de manejarlo, pero lo que respecta la discapacidad física y mental, se utiliza el rol de enfermo para minimizar los efectos de dependencia. Cuando se les somete a este estatus se excusa a las personas “enfermas”, con discapacidad de diversas obligaciones de acuerdo con su grado de incapacidad y se las absuelve de responsabilidades debido a su situación a cambio de que reconozcan que su estado no es deseable y cooperen con la ayuda “adecuada” (De Jong, 1981; MILES, 1981).]

Quiere decir que las personas con discapacidad que tiene un estatus económico alto, gozan de estudio, pueden capacitarse, tiene negocios, tiene como acceder a trabajo digno, bien remunerado, también gozan de mejores planes de jubilación, tiene una experiencia de barreras o limitaciones muy diferente a la que tienen las personas con discapacidad que pertenecen a la población de escasos recursos económicos, y que exclusivamente deben esperar ayuda de los servicios sociales provisto por el Estado, programas o Política Pública. Y que esto representa un déficit en los ingresos de capital que llegarían al Estado, porque esta parte de la población solo, demanda gastos, al igual que la población de adulto mayor desamparado, entonces son huecos de déficit fiscal, porque esto no solo para en los países como Gran Bretaña, en Colombia se da la situación de que la población de personas con discapacidad y la población del adulto mayor, requieren dineros del Estado, para su protección y sostenimiento, a través de los programas, la prestación del servicios de salud, pensiones, etc. Pero que pasa, la población joven en edad de trabajar, que no tenga un grado de

discapacidad elevado, y pueda provechar sus otras habilidades , si es urgente que se capacite y trabaje, porque esta población cada día va en aumento, y son más demandas de dineros públicos, y si no hay personas con discapacidad que aprovechen las habilidades en las que se puedan apoyar, para trabajar, se crecerá más el déficit fiscal, porque la población joven, en edad de laborar, se encuentra trabajando, pero comparado con los registros de localización y caracterización de la población de personas con discapacidad, es un número significativo, que quiere decir esto, que esta población no solo está cargando con el pago de pensión, a la población mayor, sino también está cargando, con el pago total de todo el mantenimiento y cuidados de la población de personas con discapacidad.

Que se propone, que, por medio del registro de localización, caracterización e individualización, además del evaluó médico, se indique si esa PCD tiene el potencial para trabajar, para que el Estado le garantice la oportunidad de capacitarse, para buscar trabajo o que le de capital semilla, para montar su pequeña o mediana empresa, con el apoyo de su familia y que pueda esta persona convertirse en un generador de empleo familiar, donde se aproveche sus potenciales, y se dignifique la población de PCD. Es indispensable que el Estado entienda la importancia, de tener un cumplimiento obligatorio de las Políticas Publicas a nivel Nacional, por ejemplo, en Bucaramanga, que la Política Pública, Acuerdo 039 del 2011, sea de obligatorio cumplimiento, porque es muy completa y está de acuerdo a la Convención de Derechos de las Personas con

Discapacidad, tiene sus artículos y líneas de acción, meta;, pero no han tenido en cuenta, que si se comprometieran a hacer que esta población no solo acceda a cursos, programas, sino que pudiera trabajar realmente como empleado o convertirse en generador de empleo independiente, se calmaría el hueco fiscal y se apoyaría la inclusión laboral de la población de PCD. Cambiando totalmente la vida de la población, porque podrían tener independencia, autonomía, y se les estaría garantizando una vida digna, porque con el trabajo, se conlleva a el pleno desarrollo de los demás derechos fundamentales.

Tabla 7: Políticas bajo el modelo individualista y social.

	Modelo individualista	Modelo social (estructural)
Gasto público	Menor	Mayor
Intervención Estatal	Reticente	Entusiasta
Apoyo familiar y comunitario	Mínimo	Máximo
Organización de los servicios	Segregada	Integrada
	Desarticulada	Coordinada
	Más desigual e injusta	Menos desigualdad e injusta
	Dominada por el procurador	Toma en cuenta al consumidor.

Fuente: Anne Borsay, Profesora de Estudios Sociales, Saint David's University College, Gales.

El objetivo de esta tabla es mostrar el modelo de asistencia comunitaria en el marco de una evaluación sociológica del impedimento mental y físico, con el fin de comparar dos interpretaciones contradictorias, la perspectiva individualista de “problema personal” y la socialista, que es mirar la discapacidad como un asunto “publico”. Resaltando que la sociedad tiene responsabilidad al acusar de manera directa impedimentos físicos y mentales, utilizando términos peyorativos, ya que si se quiere dar un cambio hay que comenzar por adaptar las instituciones económicas, sociales y políticas de acuerdo a las necesidades de la población de PCD.

Por Reiko Hayashi & Masako Okuhira. (2.000). El Movimiento por los Derechos en el Ámbito de la Discapacidad en Japón. Pasado, presente y Futuro. Sociedad Japonesa para la Rehabilitación de las Personas con Discapacidad. Universidad de Utha. Estados Unidos.

Como otra investigación antecedente esta se hizo en Japón, para la primavera del año 2000.

Se cita un breve resumen de como surgieron los derechos de las poblaciones de PCD en Japón. ¿porque tienen una fuerza grande de vinculación de su población sus políticas Públicas?

En la historia tradicional japonesa, era visto con buenos ojos que las personas con discapacidad desde su infancia hasta su adultez, no abandonaran la casa y si lo hacían eran reclusos en institutos para PCD, de por vida.

Japón puede jactarse de tener noventa centros para la vida independiente. Y estos tienen los objetivos claros: tiene programas a nivel nacional, dirigido a los consumidores que permitan que las personas sin importar la discapacidad o su gravedad, puedan tener la vida independiente dentro de sus comunidades.

Cómo surgió la historia, En el año 1874 se estableció un gobierno centralizado y se promulgó la Regulación de ayuda Social, con el objetivo de proveer de arroz a los ancianos, jóvenes, enfermos y personas con discapacidad muy pobres e indigentes, porque las asistencias gubernamentales eran muy limitadas, además tenían que tener seguro médico y programa de pensión. Pero aún se les consideraba a los ciudadanos con discapacidad como dependientes de sus padres o hermanos y no existían políticas de orden público que los respaldaran (MINISTRY OF HEALTH AND WELFARE,2000).

Después de la segunda guerra mundial, se promulgaron tres leyes de asistencia social: La ley de Asistencia Pública, la Ley de asistencia infantil, la Ley para Bienestar de las PCD Física, esta última promulgada en 1949. Constituyó la primera Política Nacional de Asistencia a las Personas con Discapacidad, todo surgió para brindar servicios de rehabilitación a veteranos de guerra con discapacidad para que pudieran recuperar sus habilidades profesionales. Después se dieron cuenta que podía expandirlo a la población de PCD y bajo estas leyes crearon instalaciones para rehabilitación laboral.

En el año 1961 se instauró el Sistema de Pensión Nacional, en principio este sistema solo se desarrolló para trabajadores dependientes, ya después se extendió a autónomos, agricultores, y

después se hizo de manera general para los ciudadanos. Para las PCD, la pensión nacional también incluía la llamada pensión asistencial para PCD, el monto de la pensión dependía de los ingresos de su familia, así como también la gravedad de la discapacidad. Por lo tanto, muchas personas seguían dependiendo de su familia o se recluían en Instituciones Residenciales, durante la década de los 70's (WAKABAYASHI,1986; TATEIWA, 1990).

En la década de los 60's, se dio la organización de la sociedad y los padres de las PCD, para reclamar normas y políticas para sus hijos, porque las Instituciones residenciales, tenían reglas estrictas y hacían firmar a los parientes, cláusulas, que permitían que las PCD, fueran operadas, esterilizadas, en contra de su voluntad y la de la familia, no les permitían recibir sino una visita al año de sus familiares, (eran abusados sexualmente, maltratados, no tenían privacidad, eran tratados de forma denigrante), no tenían derecho a exigir nada, porque les enseñaron, que siempre debían agradecer, sonreír, ser amables, la persona que se quejara de las torturas y humillaciones eran reprendidos. Los adultos eran tratados como niños siempre, eran golpeados y castigados aun siendo mayores de edad, porque como tenían discapacidad no podían tomar decisiones, no se les tenía en cuenta para nada, todo era impuesto, su ropa, su comida, la forma de llevar su cabellera, no tenían autonomía. Esto resumido de entrevistas que se practicaron a personas de la población. (KIM,1996), (IRUBE,1990; KIM,1996), ONAKA (1990). (K. IRUBE, 17 MAYO DE 2000).

En 1932 nace AOI SHIBA, la primera escuela para personas con discapacidad física en Tokio, donde recibían a niños con discapacidad y les enseñaban arte, literatura y música. Pero solo era para la población acomodadas económicamente. Esta población llegó a su edad adulta en 1957 se graduaron y armaron un grupo, para 1961 tuvieron su primera reunión con autoridades del MINISTRY OF HEALTH AND WELFARE japonés solicitaron doce cambios en las políticas existentes y también el aumento de la pensión asistencial, para la población de PCD. Junto con la Institución Kurume-en, que fue creada por trabajador de asistencia social, que incitaba a que la población expresara su inconformidad.

En la década de los 80's los organismos del gobierno se acostumbraron a verse sentados en la mesa de negociaciones con los movimientos locales y las organizaciones empezaron a hacer peticiones y hacer investigaciones de todas las vulneraciones y discriminaciones a las que se sometía la población de PCD. En 1986, se puso en marcha en la ciudad de OSAKA, el Programa

de Asistentes personales para las Personas con Discapacidad Física, en un principio se prestaba en servicios de asistencia por 12 horas, luego se implementó por 24 horas. Al comienzo pagaban 650 yenes, luego se mejoró y para 1999 la ciudad aportaba 153 horas de asistencia al mes por persona a cambio de una remuneración de 1.400 yenes por hora (el equivalente a 12.36 dólares estadounidenses (ONOUÉ, 2000).

En los años 80's, se comenzaron a capacitar personas en Estados Unidos, trayendo al país los modelos que ya existían, esto hizo que en 1986 en un suburbio de Tokio abriera sus puertas el primer centro de personas capacitado en Estado Unidos, donde ofrecían otros servicios, a cambio de una tarifa un programa de cambio de vida independiente, el programa tiene aptitudes sociales, comportamientos y actitudes que necesitarían para vivir dentro de la comunidad y clases para motivar la confianza autoestima y motivación para la vida. Las sesiones mezclaban, métodos y practicas terapéuticas y se propusieron a fundar más Centros para la Vida Independiente en Japón. (NAKANISHI, 1996; HIGUCHI, 1998; TSUTSUMI, 1998; H.KONDO, entrevista, 26 de mayo de 2000; S. NAKANISHI, entrevista, 1 de junio de 2000).

Como resultado las personas con discapacidad recibían más de 8 horas de asistencia social, proporcionada por organismos gubernamentales. En las ciudades de Matsuyama y Tamatsu, y en otras 17 zonas de Tokio, las PCD, pueden recibir servicios de asistencia cubiertas por organismos del gobierno (SSK, 2000).

El gobierno nacional como los regionales, fueron aceptando y adoptando establecer cada vez más los programas comunitarios orientados al consumidor, en 1996, el MINISTRY OF HEALTH AND WELFARE creó el programa de asistencia para la discapacidad Ciudad-Pueblo-Aldea y subcontrató sus servicios a tres centros para la vida interdependiente en la zona de Tokio. Para el año 2000, la ciudad de Machida también ofreció programas de ayuda para los centros independientes de PCD. (H. KONDO, entrevista, 26 de mayo de 2000). Para el 2005, pondrán en marcha el programa nacional de seguridad para cuidadores de PCD, esto hace que los Centros de Servicios para la Vida Independiente de Japón la oportunidad de demostrar de mostrar su competencia como proveedores de servicios comunitarios. Con la expectativa de brindar sus conocimientos y experiencias a movimientos fuera de Japón.

Esta es otro antecedente es español, habla de la importancia de los conceptos, capacidad, dignidad, y su correcta interpretación.

Rafael de Asís Roig, Francisco Bariffi & Agustina Palacios. (2012). Capacidad Jurídica, Discapacidad y Derechos Humanos. Una revisión desde la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Sobre la Discapacidad. Instituto de Derechos Humanos. Batolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid. Madrid.

La Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 12 “reconoce que las personas con Discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones que las demás, lo que implica un cambio fundamental en el tratamiento jurídico de la Discapacidad”.

La capacidad, es uno de los principios referentes del discurso ético y jurídico y se utiliza a la hora de definir a los seres humanos. Tanto la idea de sujeto o agente moral, como la del sujeto de derecho y la dignidad humana, parten de la idea de capacidad.

La capacidad jurídica, va unida a la consideración de la persona y capacidad de obrar, es capacidad de realizar actos conscientes, libres y responsables; la ausencia de esta capacidad, con lleva la limitación en el ejercicio de los Derechos.

Tanto el discurso jurídico como en el ético la capacidad y la discapacidad están condicionadas por la posesión de una serie de rasgos de carácter personal. En ocasiones la discapacidad es una situación y no una cuestión de identidad.

La Dignidad Humana, al mismo tiempo que ha servido para proteger la integridad física y moral de la mayoría de las personas también ha tenido como consecuencia la estigmatización de algunos colectivos. “diferentes” a los otros.

Pero quiere decir que los Estados tiene la obligación de garantizar estos derechos a la población de PCD, y de acuerdo a su grado de discapacidad, se le dará un tipo de apoyo en la toma de decisiones, porque esta población no puede ser privada de sus derechos.

Por medio de estos cuatro estados distintivos para la toma de decisiones, los cuales permiten el ejercicio de la capacidad jurídica, pero al mismo tiempo respetan el concepto de que la capacidad jurídica pueda ser ejercida de diferentes maneras y con diferentes tipos de capacidad decisoria.

Estado autónomo para la toma de decisiones: bajo este estado la persona es reconocida como aquella que puede tomar y manifestar sus decisiones de manera comprensible para las otras

partes, por medio de ajustes, ayudas visuales, asesores informales, lenguaje simple o tecnologías aumentativas de comunicación. Entonces la persona no requiere asistencia representativa a la hora de decidir. Es un estado autónomo, la persona no requeriría que otros la representen para celebrar contratos, dar consentimiento expreso, impartir instrucciones.

Estado asistido de toma de decisiones: Este es un estado que respeta y protege a una persona al ejercitar su plena capacidad jurídica, como en el estado autónomo. No obstante, se sustenta en que un individuo selecciona voluntariamente a otros para que los representen en la formulación y ejercicio de las decisiones. Las redes de apoyo están basadas en una relación fiduciaria de confianza con un individuo. La toma de decisión asistida y el estado autónomo, “ambos reafirman la plena capacidad jurídica de la persona.”

Estado de codecisión: ¿y qué hay de las personas que se encuentran sujetas a una situación en la toma de sus decisiones, pero no llegan a alcanzar el criterio de capacidad jurídica sin una significativa asistencia de terceros y a la vez no cuentan con relaciones personales de confianza? Toda persona que requiere apoyo en la toma de decisiones, entonces podría disponer de personas ayuda, con garantía de gozar plenamente de su capacidad jurídica, ejemplo como lo estipula la legislación de Canadá y algunas Europeas, legislación de Alberta de y Saskatchewan, “los Codecísosres” son nombrados por un tribunal (u órgano competente) para personas que no (tienen relaciones personales), designan a alguien que lo represente y asista a la toma de decisiones, esta persona debe poder manifestar su voluntad, para que el codecísosor, actué en consecuencia.

Estado de toma de decisiones facilitadas: existe un grupo de PCD, que tiene discapacidad cognitiva “profunda”, entonces en esta figura no sirve la figura del codecísosor, porque la persona no puede manifestar de forma mínima su voluntad, de acuerdo con esto se necesita una figura de tutela (curatela), se suman a este grupo los individuos que no tienen discapacidad, pero están en situaciones de abandono o abuso, traumatizados o con necesidad de protección, para ayudarles. En otro país el Estado tiene poderes de protección para intervenir, remover a la persona, decidir situaciones financieras, personales y de cuidado sanitario, como última instancia, para la protección de la persona.

¿Pero esto sería una violación al tratado?, el Gobierno de Canadá, ratificó la Convención de derechos de personas con discapacidad, pero dijo que tiene una “reserva condicional” con el propósito de que el artículo 12, de la convención pueda ser interpretado de manera sustitutiva,

significando que el Estado dispone de libertad en última instancia, para nombrar un curador y salvaguardar los derechos de población de PCD.

los Estados tiene que garantizar, asegurar y promover, el pleno ejercicio de los Derechos Humanos a la población de personas con discapacidad, y esto quiere decir que deben tomar medidas garantistas, donde todo su reglamento, costumbres, practicas, no sean contrarias a los Derechos Promulgados en la Convención de Derechos de las PCD. Incluyendo política pública, programas de protección y promoción de sus derechos.

Sara de Miguel Badesa, Inmaculada Egido Gálvez, Rosario Cerrillo & Dolores Izuzquiza.(2010). Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Ediciones pirámide (Grupo Anaya S.A.S.) Universidad complutense de Madrid. Madrid.

“En el Título I de la Constitución Española artículos (10 al 55) versa sobre los derechos y deberes fundamentales, en consecuencia, puede decirse que nada ni nadie puede limitar injustificadamente los derechos fundamentales, pues toda limitación injustificada menoscabara la dignidad humana de la persona. Referente al libre desarrollo de la personalidad, artículo 10 de la Constitución Española, puede y debe entenderse en el siguiente sentido: el ejercicio de los derechos y libertades es condición para el pleno y libre desarrollo de la personalidad”.

En España nadie puede ser privado de su libertad, a menos que sea por sentencia judicial, la sentencia de “Incapacitación” es un mecanismo de protección, plasmado en el artículo 200 del Código Civil. Las caudas de esta con las discapacidades, enfermedades o deficiencias persistentes físicas o psíquicas. Solo por orden del juez, porque “nadie puede ser declarado incapaz sino por sentencia judicial en virtud de las causas establecidas en la ley”, (art, 199 Código Civil).

El estudio denota que muchas personas con discapacidad intelectual, pueden gobernarse por sí mismas, entonces no pueden vulnerarle el derecho al trabajo, la población tiene derecho a trabajar, la sentencia que declare la incapacitación deberá determinar la extensión y los límites de esta, (art 760 Ley 1/2000 de 7 de enero de Enjuiciamiento civil. Ley de 8 de junio de 1975, sobre el Registro Civil, en materia de incapacitación.)

Que se busca con la sentencia, proteger el patrimonio económico de la persona, ya que esta no tiene la facultad de gobernarse por sí mismo, ni a sus asuntos económicos, su principal objetivo es salvaguardar la dignidad de la persona y que pueda gozar de sus derechos. Los derechos que deben permanecer intactos son: el derecho al trabajo, el derecho al sufragio y otros personales que trata la Constitución.

Por eso la importancia que la sentencia de incapacitación, contenga expresamente que los derechos de la personalidad no han sido limitados, como principal el derecho al trabajo.

Se concluye que cuando se priva injustificada mente del derecho al trabajo se menoscaba su integridad y su dignidad, por conexidad con el derecho del libre desarrollo de la personalidad, como garantía de esto solo la autoridad competente en este caso el Juez, es el que podrá establecer por medio de la sentencia de incapacitación, y con ayuda del equipo médico especializado, cuales con las limitaciones que tendrá, si puede trabajar o no. Porque si no se especifica se entenderá, como si la persona pudiera ejercer todos los derechos económicos y pudiera gobernarse por sí misma. Porque dicha sentencia, solo se aplica para salvaguardar el patrimonio económico de la persona con discapacidad; en caso de no tener alguien de confianza, como: cónyuge hijos o padres, el juez nombrar un curador.

4.2 A Nivel Nacional

Juan Pablo Mosquera Fernandez, Luis Eduardo Pérez Murcia & Edna Yiced Martínez. (2009). Discapacidad y Derecho al Trabajo. Universidad de los Andes, Defensoría del Pueblo, Colección Estudios CIJUS. Bogotá.

¿Qué es discapacidad?

“No es fácil formular un concepto univoco de discapacidad. En la práctica, el significado y el concepto han ido cambiando, a medida que cambia los enfoques médicos, socioculturales y políticos, que se aproximan al tema. Esta dificultad parece radicar en que, por un lado, las experiencias individuales de discapacidad son únicas. Por otro lado las percepciones y actitudes hacia estas son relativas pues están sujetas a interpretaciones culturales que dependen de valores,

contexto lugar y tiempo, así como de la perspectiva del estatus social del observador. Hay que enfatizar entonces que la discapacidad y su construcción social varían de una sociedad a otra y de una a otra época, y van evolucionando con el tiempo” (EGEA Y SANABRIA, 2001).”

El problema que encontraron: “Cuando la Defesaría del Pueblo, propuso adelantar y patrocinar un estudio sobre las barreras y factores, de discriminación contra las Personas con Discapacidad (PCD), en el mercado laboral, ese equipo de investigaciones de CIJUS,(Centro de Investigaciones Socio Jurídicas) de la Universidad de Los ANDES, encontró en la etapa inicial del proyecto, que el tema es un punto ciego de los estudios Jurídicos y Socio jurídico, de hecho, con los pocos documentos oficiales y los ocasionales estudios locales, no existe una investigación que combinen un enfoque de derechos humanos con investigación empírica, sobre la realidad de la inserción laboral de las PCD.” La investigación de campo se circunscribió a Bogotá.

La pregunta de la investigación es ¿Cuál es la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano?, y ¿a partir de este diagnóstico actuales políticas estatales pueden ayudar a cerrar la brecha, en contra de las PCD?

“Se exigen condiciones laborales justas y favorables para unas condiciones laborales seguras, el derecho a elegir y aceptar libremente el empleo, (Comité derechos económicos 2005). Además de las obligaciones generales de respetar, proteger y aplicar el derecho al trabajo, el estado tiene un deber especial con la población de personas con discapacidad, en el ámbito de derecho al trabajo, porque el Estado debe desplegar medidas de Política Pública, orientas a eliminar la exclusión de las personas con discapacidad y promover la aplicación de ajustes razonables, de manera que los puestos de trabajo se adapten a las posibilidades de las PCD. No adoptar políticas de ajuste razonable supone una práctica discriminatoria en la medida en que se imposibilita el ejercicio real de los derechos para este grupo de población. (pg 38).

Porqué es más fácil que la sociedad, que tiene facilidades para adaptarse lo haga, a que lo haga la población de PCD, ellos deben recibir por parte el Gobierno, de la familia y la sociedad el apoyo integro para poder ser incluidos de todas las formas, y como el estudio de campo que se realizó en la ciudad de Bogotá, comprueba por mecanismo de recolección de información como lo son las encuestas y entrevistas, que también se debe aplicar la normativa del cuadro No. 1, adaptándola a las principales barreras que se presentan como conclusiones en el cuadro No. 2. Y luego que sean promovidas en las Políticas Públicas de cada Municipio de Colombia.

Tabla 8: resumen de fundamento normativo

CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA DE 1981	13,47,54,68,25,48,49,52,67,70,366.
RESOLUCIÓN 14861 DE 1985.	(Normas para eliminar barreras arquitectónicas).
LEY 82 DE 1989	(ratifica el Convenio 159 de la OIT)
DECRETO 2391 DE 1993	(Declara el Día Nacional de las PCD.)
LEY 361 DE 1997	LEY DE DISCAPACIDAD
LEY 368 DE 1997	RED DE SEGURIDAD SOCIAL
1999- 2002	PLAN NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
LEY 762 DE 2002	RATIFICA LA CONVENCION INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION.
LEY 789 DEL 2002	NORMAS PARA APOYAR EL EMPLEO Y LA AMPLIACION DE PROTECCIO SOCIAL.
DECRETO 1660 DEL 2003	ACCESIBILIDAD A LOS MEDIOS DE TRANSPORTE.
DECRETO 1538 DEL 2005	REGLAMENTCION PARCIAL DE LA LEY 361 DE 1997.
LEY 1145 DEL 2007	(ORGANIZA EL SISTEMA NACIONAL DE DISCAPACIDAD).
DECRETO 470 DEL 2007	POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA PÚBLICA DE DISCAPACIDA DEL DISTRITO CAPITAL.

Fuente: Juan Pablo Mosquera Fernández, Luis Eduardo Pérez Murcia & Edna Yiced Martinez. (2009). Universidad de los Andes. Bogotá.

Tabla 9: Resumen de las barreras laborales

Factores que contribuyen a las barreras de la PCD, en el mercado laboral, en el Estado, en el sector privado y la comunidad.	
--	--

Barreras legales para el ingreso al trabajo:	-No hay marco legal unificado, en el tema de vinculación laboral para PCD, no hay mecanismos jurídicos que eviten la discriminación hacia la PCD en el acceso al mundo laboral. El Estado no tiene una política de acciones positivas para la contratación de PCD, y los incentivos para hacerlo.
Barreras legales para la permanencia y calidad de trabajo, Estado:	-Falta claridad sobre las condiciones establecidas en la ley 361 del 2007, para la permanencia en el trabajo y los despidos.
Barreras en Las empresas:	-Falta de claridad para los despidos laborales. los empresarios desconocen los beneficios que trae contratar a una PCD.
Barreras socioeconómicas para el ingreso al trabajo:	<p>-La desatención de los derechos fundamentales, socioeconómicos a las necesidades básicas, limitaciones, restricciones y rehabilitación integral.</p> <p>Escasa capacidad de presionar o vincular a las empresas en el tema de contratación de PCD.</p> <p>-Bajo la sociedad civil, espacios familiares y sociales con bajo capital económico. Bajos niveles de analfabetismo, educación precaria, bajo acceso a la salud. Limitación a rehabilitación integral. No hay presión social organizada frente al tema.</p>
Barreras socio económicas en el trabajo:	-Ausencia de remuneración, contrato de aprendizaje, vinculación después de la capacitación.
Barrera física para ingreso al trabajo:	-Poco control y capacidad de presión a los contratistas públicos y privados. Incumplimiento de infraestructura accesible, incumplimiento respecto a la educación y

	<p>capacitación, falta de herramientas tecnológicas para facilitar el trabajo de la población, falta de información en una bolsa de empleo para contratación de PCD.</p> <p>-Las empresas no son diseñadas pensando en el fácil acceso de las PCD.</p> <p>- No hay sensibilización, ni conocimiento sobre el tema en las empresas.</p>
--	--

Fuente: Juan Pablo Mosquera Fernández, Luis Eduardo Pérez Murcia & Edna Yiced Martinez. (2009). Universidad de los Andes. Bogotá.

Al enfrentar diversas barreras se les dificulta el ejercicio y goce de sus derechos, fundamentales, porque esto limita su desarrollo persona, en su vida privada y social.

Se estableció: “que la condición de discapacidad y el riesgo de padecerla incluyen el conjunto de condiciones ambientales, físicas, biológicas, culturales, económicas y sociales, que pueden afectar el desempeño de una actividad individual, familiar o social en algún momento del ciclo vital. Quiere decir que no es un problema de salud individual, sino social. En la práctica no es una desventaja, es una situación que lo rodea y la falta de oportunidades para superar el problema lo que genera tal condición.” (Ministerio de protección Social,2008).

Esta investigación sirvió como fundamentación en un proyecto de ley, porque a través de esta, se sentaron bases normativas, para prevenir y erradicar la discriminación, que hicieran evidentes las conductas que llegan a la denegación de los derechos, espacios, que maltratan física y psicológicamente a esta población. Con el propósito de hacer conciencia y establecer sanciones y mecanismos de reparación de perjuicios, es esta investigación se contó con el apoyo total de La Defensoría del Pueblo. El proyecto fue presentado dos veces ante el Congreso y se seguirá presentando con el fin de demostrar la importancia que existe en que las personas que estén vinculadas con la Política, deben tener sensibilización hacia el tema, conocerlo, para que puedan promover las Políticas Publicas y de control de la Actividad Estatal. De acuerdo a sus necesidades.

Queda demostrado que el tema de inclusión laboral necesita de más investigaciones Socio Jurídicas que promuevan la metodología Jurídica y Social. En este estudio se hizo un: análisis de datos cuantitativos, encuestas calidad de vida 2003, censo 2005 y registro de localización y caracterización. (Solo en versión completa).

María del Pilar Munuera Gómez. (2012). Trabajo Social en la defensa de los Derechos Sociales de las Personas con Discapacidad. Universidad Complutense de Madrid & Universidad Nacional de Colombia. Revista Trabajo Social No. 14. España & Bogotá. (Social Work in defense of the Social Rights of persons with Disabilities).

Este Estudio es realizado por la Universidad Nacional en Bogotá, donde se expone la defensa de los derechos sociales de las personas con discapacidad.

“En este artículo se realiza un recorrido por los conceptos utilizados para definir la realidad de las personas que no pueden tener una plena integración social debido a las barreras que la sociedad actual a construido en torno suyo y que dificultan su acceso al trabajo, a la educación y a la participación social”.

Se habla de la PCD, siempre como dependientes, pero es hora de cambiar el concepto y fijarse en sus habilidades, porque tristemente por eso se ha dificultado aún más su acceso a la inclusión laboral y social plena.

Recomendación (98), 9, del Comité de Ministros de Europa, Discapacidad: se define como el “Estado en el que se encuentran las personas que, por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tiene necesidad de una asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar las actividades corrientes de la vida diaria [...] Considerando que el principio de respeto de la autonomía de la persona dependiente debe guiar toda política en favor de las personas dependientes”.

Se clasifica de la siguiente forma:

A) Dependencia física: cuando se ha perdido el control de las funciones corporales y la interacción con los elementos físicos del entorno. B) Dependencia Psíquica o mental: cuando la persona pierde la capacidad de razonar, tomar sus decisiones y valerse por sí solo. C) Dependencia Sensorial: persona que tiene alteración o discapacidad en sus sentidos. D) Dependencia mixta: cuando la persona tiene más de una discapacidad.

Discapacidad o dependencia funcional: “En el cuerpo de toda persona con alguna discapacidad se encuentra un individuo con dignidad y con valores que han de ser respetados, en especial si se tiene en cuenta que:

No existen “personas dependientes” y “personas independientes”, sino situaciones en las que una persona puede perder o ver limitada, en mayor o menor grado, su autonomía para la realización de determinadas actividades.”

[..] “Un concepto de situación de dependencia que no se restrinja a valorar las limitaciones personales de las personas, sino que también considere las limitaciones de la propia sociedad, para incluir a dicha persona en igualdad de condiciones que el resto”. (Asís y Palacios 2008,24).

¿Cuáles son los obstáculos? Estos han sido nombrados en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, y la clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y Salud.

Políticas y normas insuficientes, porque no se enfocan en las necesidades de la población de personas con discapacidad; la prestación insuficiente de servicios, falta de personal capacitado para atender la población en su habilitación y rehabilitación; barreras arquitectónicas y falta de accesibilidad a lugares públicos y privados. La falta de consulta y participación a la hora de la toma de decisiones, donde deberían incluirlos y garantizarles la vocería para que expongan sus necesidades; no existen datos comprobables o rigurosos sobre la inclusión de la población con discapacidad.

Tabla 10: EMPOWERMENT- Trayectoria hacia la Autonomía.

TRABAJO SOCIAL	DERECHOS	DEBERES	CIUDADANÍA
Comprensión de las necesidades y potencialidades de las PCD	Participación Social: información de sus derechos.	Utilización de medios para la participación social.	Valorar su participación.
Fortalecimiento de la red social de las PCD.	Accesibilidad a los servicios fundamentales, por los medios legales.	Adecuada distribución de los recursos y eliminación de barreras.	Legitimación de sus aportes.

Respeto a la autodeterminación, desarrollo personal, derechos, justicia, tolerancia.	Igualdad de oportunidades, proponer nuevas políticas públicas.	Accesibilidad al trabajo, educación, medios de comunicación.	Asunción de los actos realizados y de sus consecuencias.
Se logra el respeto a los valores, la ética y la práctica del trabajo social.	Se favorece un ciudadano participativo en la comunidad democrática y solidaria.	Corresponsabilidad: dando lugar a un ciudadano respetuoso con la comunidad.	Genera una comunidad participativa y solidaria.

Fuente: María del Pilar Munuera Gómez

El Empowerment, “preconiza al individuo como actor principal en la actuación sobre su situación. Además, lleva consigo un cambio que es la aceptación de responsabilidad y autoridad de las personas, confiriéndoles el sentimiento de son dueños de sus decisiones y se necesita de la sociedad, para que lo acepten y sea un compromiso”.

Esta investigación se expone la clasificación de discapacidades y se argumenta con claridad que cuando se habla del ser Humano, no se trata de un ser dependiente. Porque nace independiente y con sus facultades, pero por situaciones ajenas a su voluntad adquiere la discapacidad. Lo que busca el “Empowerment” es cambiar el concepto de una persona que tenga discapacidad, porque esta no pierde sus derechos, autonomía y voluntad. Y sigue siendo la misma persona con sus derechos humanos civiles y políticos. Por esto tiene derecho a tener un proyecto de vida, a tomar sus decisiones de acuerdo a su voluntad y las situaciones que se presenten en su día a día. El cuadro anterior, plantea el trabajo social, los derechos, deberes y la ciudadanía, que son formas que hacen que la persona pueda gozar plenamente de sus derechos, solo que tiene que tener una política pública adecuada, adaptada a las necesidades de la población de PCD, y gozar de esa protección que se promulga en la Convención de Derechos de las PCD y tener mecanismos que lleven a su obligatorio cumplimiento.

Este antecedente, es una investigación que mezcla la parte documental con el trabajo de campo.

Paula Andrea Acosta Chaparro. (2009). Expresiones de Autonomía en Adultos con Discapacidad Cognitiva y Moderada en el Marco del Proceso de la Inclusión Laboral. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Psicología. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.

Tener una discapacidad de cualquier tipo trae como consecuencia no poder acceder a muchos de los beneficios que tiene que vivir en un Estado Social de Derecho como la educación, la cultura y el empleo, entre otros, todo a pesar del compromiso del Estado constituido para defender a quienes se encuentran en condición de debilidad e indefensión, ya que pueden ser blanco de la discriminación por parte de particulares o del mismo Estado. (Consejo Nacional de Política Económica y Social Departamento Nacional de Planeación, 2007)

Ahora no se debe generalizar, todas las discapacidades son diferentes, pero una de las más discriminadas es la cognitiva. El retraso o Discapacidad Cognitiva según la concepción clásica, Gardner (2001) es “un déficit intelectual en el que la persona tiene limitaciones cognitivas y sociales que le demandan un acompañamiento constante ya que están de alguna manera disminuidos en sus capacidades” (pp.67) Miguel ángel verdugo (1998), expone de la concepción actual de la discapacidad, afirma que el retraso mental” no es un rasgo absoluto de la persona sino una expresión de la interacción entre la persona con un funcionamiento intelectual limitado y su entorno, que implica limitaciones intelectuales específicas en la inteligencia conceptual, practica y social”. (pp.25)

Durante más de tres años, el Estado y un grupo de personas voluntarias, han trabajado por cambiar la concepción de las personas con discapacidad cognitiva, resaltando sus capacidades. Entidades como el SENA, están comprometidas con la inclusión educativa, social y laboral, siendo esta el fundamento del a investigación.

Las empresas que participaron fueron: Homecenter, Alkosto, Juan Valdez, Ktronix y Pastas Doria. También ONG’s como Best Buddies y Proactiva. Abrieron sus puertas y se dieron la oportunidad de incluir laboralmente a la población de personas con discapacidad cognitiva; que se trabajó que las personas tuvieran un ambiente de respeto, solidaridad, acompañamiento, inclusión social y laboral, un pago justo, un trato digno. Vinculando a sus jefes y compañeros de trabajo.

Sus objetivos específicos eran: “1) caracterizar la población teniendo en cuenta el contexto de la inclusión laboral. 2) Identificar las habilidades adaptativas de los adultos con discapacidad cognitiva a través de sus experiencias en el proceso de inclusión laboral. 3) Conocer las estrategias y apoyos ofrecidos por las organizaciones capacitadoras en el proceso de inclusión laboral del adulto con discapacidad cognitiva”.

La población con la que se trabajó pertenecían al “Club emprendedores” de la ONG Proactiva y antes de estar en esta ONG, ya eran parte del proyecto 7311 de la Secretaria de Integración Social del Distrito, la cual tenía la meta de conseguirla inclusión laboral y social de la población.

Logrando que 35 adultos, que estaban vinculados en los programas, lograr inclusión laboral. Los espacios laborales, con multinacionales como: Alkosto, Ktronix, Homecenter, Juan Valdéz, Pastas Doria, Carrulla y Hamburguesas El Corral. Como se hizo para la inclusión, se dio una capacitación previa en las fundaciones o ONG’S, se tuvo un periodo de aprendizaje en la empresa, se superviso todos los días, el apoyo que recibían por parte del jefe y los compañeros, se hicieron ajustes razonables y se capacito a los compañeros de trabajo para saber cómo abordar a la población, y las labores que realizaban eran secuenciales y repetitivas, ya que a la población que tiene discapacidad cognitiva, se le facilita las tareas mecánicas.

Algunos de los empleos que realizaron eran de acomodador (inventario, objetos). Para recibir al público e indicarle la ubicación del establecimiento, empacador, oficios varios. Se hizo el trabajo de campo, pero no se tuvo contacto directo con la población, para no interrumpir su jornada laboral. Pero se hicieron encuestas, entrevistas a cada uno de los participantes.

Que concluye, la investigación es un antecedente importante porque hace un trabajo de campo, mezclando la parte social, con lo académico, hace que se tenga un reconocimiento de que la discapacidad cognitiva leve o modera si permite laborar, que las personas que se encuentran trabajando, pudieron conseguir un modelo de vida digno, pero hay un proceso de inclusión laboral o ruta que es el que permite que se pueda conseguir. Además, son modelos pilotos, que se implementaron en la capital del país en la ciudad de Bogotá y que se espera que se extiendan a todos los departamentos, para lograr una red de inclusión laboral.

Que es lo importante que se comience cambiando el concepto de que la personas con discapacidad cognitiva no puede trabajar, por el contrario, que es un ser productivo, que requiere de un apoyo familiar y social, para salir adelante.

Andreu Joan Martínez Hernández & Marta Puig Campmany. (2008). Responsabilidad Social de la Administración Pública y del Sector Privado en el Reconocimiento y las Capacidades de las Personas con Discapacidad. Envigado.

La responsabilidad empresarial, es aquella responsabilidad que tienen las empresas de voluntariamente vincularse e integrarse en las preocupaciones sociales y ecológicas, más allá de sus obligaciones jurídicas.

La Unión Europea público en el 2001 el Libro Verde para la responsabilidad social de las empresas (Bruselas, 18/7/2001, COM- 2001-366 final) que pidió pie en el 2002 a que la Comisión elaborara una Comunicación, que defendía que las empresas deciden voluntaria mente integrar las preocupaciones sociales y ecológicas en sus actividades comerciales.

En el 2000, 189 países se comprometieron a adoptar lo que se conoce como la Declaración del Milenio. Dicha Declaración fijó como límite el 2015 para erradicar la pobreza a través de la consecución de los Objetivos del Milenio (ODM).

Se debe entender como una cooperación público- privada, ya que los Estados no pueden solos con la responsabilidad social y las empresas son una herramienta de solución, porque pueden ayudar a solucionar los problemas existentes, de inclusión laboral, desempleo, discriminación, anti corrupción.

Como la empresa es el principal motor de la economía, así los Estados sean los principales encargados de cumplir con el desarrollo sostenible, en el tema de inclusión labora. las empresas privadas y organizaciones internacionales, son los promotores de la mundialización y de generar un impacto positivo beneficiando a la población de PCD, por medio de la contratación.

Los índices de pobreza, discriminación, violación de derechos humanos y exclusión, se pueden minimizar, si se cuenta con un modelo de gestión empresarial determinado, aumentando los puestos de trabajo, el salario justo y el respeto por la población de personas con discapacidad. A esto se le llama, contribución positiva.

“Naciones Unidas, a través de la plataforma del Pacto Mundial (Global Compact), tiene como objetivo primordial que las empresas se involucren en la gestión de retos sociales, derivados de la creciente globalización. Donde de manera voluntaria las empresas contribuyen al desarrollo sostenible. Naciones Unidas, los poderes públicos, organizaciones y empresas privadas, basados en las declaraciones y principios Universales de Derechos Humanos; cuatro principios laborales inspirados en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo; tres principios sobre el Medio Ambiente tomando como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo; lucha contra la corrupción, basándose en la Convención de Naciones Unidas contra la corrupción, estos son los diez principios, que se deben tener en cuenta”.

10 principios del Pacto Mundial:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas, no son cómplices de la vulneración de Derechos Humanos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y realizarlo bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
7. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
8. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
9. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y soborno.
10. ¿Porque la importancia del compromiso del sector empresarial?

Porque si Las empresas promueven y practican los derechos Humanos el buen trato, el respeto, la inclusión y la implementación de estos principios brindando garantías, existirá un cambio global.

Cuando las empresas se comprometen a cumplir los diez principios que tiene el Pacto Mundial de Naciones Unidas, para competir a nivel global, tienen como demostrar que cumplen con la normativa, ayudan a su país y a los demás países que trabajan con ellas; también a la población más vulnerable, en este caso la población de PCD. Esto facilita la disminución de la pobreza, la corrupción, y la erradicación de la discriminación, siempre y cuando la empresa sea consciente que es el principal motor de la economía y tiene el potencial para cambiar y lograr un impacto positivo sobre la inclusión laboral, en el sector privado nacional como internacional; porque las empresas tienen una gran responsabilidad social y de desarrollo sostenible en este tema.

Este antecedente trata de la importancia de la comunicación interna incluyente en las empresas.

Meléndez-Labrador, S. (2016). COMUNICACIÓN INTERNA INCLUYENTE: DOS ESTUDIOS DE CASO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN BOGOTÁ. Investigación Y Desarrollo, 24(1), 26-52. Universidad del Norte. Bogotá.

El 82% de la población de personas con discapacidad en Latinoamérica es pobre o está en extrema pobreza. Y esta no solo afecta su proyecto de vida, sino el de su familia. (Samadiego (2006, p. 33).

Javier León, representante del Banco Interamericano de Desarrollo en Colombia, afirmó: “El desempleo es uno de los principales problemas que aqueja a esta población. Cerca del 70 % de las personas con discapacidad se encuentran desempleadas o excluidas de la fuerza laboral” (Pacto de Productividad, 2010)

“En ese orden, la presente investigación se enmarca en dos factores fundamentales: por un lado, el acceso al empleo de las personas con discapacidad, y por el otro, las condiciones en que se garantiza este derecho teniendo en cuenta condiciones dignas que no perpetúen el irrespeto y la discriminación. En cuanto al primero, desde 2008, el Banco Interamericano de Desarrollo, en

alianza con organizaciones e instituciones colombianas, desarrolla el Pacto de Productividad, con el propósito de mejorar las oportunidades de empleo formal de las personas con discapacidad auditiva, visual, física y cognitiva por medio de su vinculación como trabajadores en procesos productivos del sector empresarial, a partir de un modelo de inclusión laboral que se ha replicado ampliamente en el país”.

Las barreras no solamente son físicas o arquitectónicas, el motivo principal por el que se sienten excluidas las PCD, es porque la forma de comunicación no es incluyente. Es muchas veces discriminatoria.

En el XI Congreso Iberoamericano de Discapacidad y Comunicación Social realizado en Bogotá las dos estrategias que las organizaciones pueden desarrollar para valorizar los roles de las personas con discapacidad: “1) fortalecimiento de sus destrezas (comportamiento, habilidades, motivaciones, disciplina, hábitos y 2) el fortalecimiento de su imagen social, que sean percibidos de manera positiva, para subir su autoestima.”

Se dan unas capacitaciones de modelo de inclusión laboral, con formación interna, para actualizar a cada persona y que estas sean centradas. Y la comunicación juega un papel importante en la investigación, porque es la forma como se expresan y se incluyen a los demás. En este caso a la población de personas con discapacidad.

Se realiza una investigación cualitativa. Descriptivo, donde se analizaron estudios de Carrefour, McDonald’s, el Dorado, Galerías y Avenida Jiménez. Se utilizó como instrumento de recolección las entrevistas, practicadas a los líderes a los líderes sociales e las empresas.

Se daban capacitaciones de escritura e interpretando a través de la lectura de labios y de texto que incluye subtítulos y la segunda por medio del lenguaje de señas colombiana, los empleados con discapacidad auditiva aprenden a comunicarse con los demás por medio de la escritura en papel, esto hace que se facilite y fluya la comunicación.

Que se comprobó, que las personas con discapacidad auditiva que se aprendieron a comunicar con los otros compañeros de trabajo, demostraron mayor interés en ir a trabajar, y los compañeros de trabajo, más actitud de aprender, para poder comunicarse de una forma incluyente y positiva para todos.

Las empresas crearon símbolos generales adaptados a su trabajo, ejemplo: Carrefour y McDonald's, crearon símbolos para sus hamburguesas y para nombrar al personal, para facilitar la comunicación. Esto se llama "home sign" o "laboral sign" es una imagen que pueden señalar, para saber qué acción debe realizar, bolsas, empacar, caja, central, tula, caja registradora y el nombre de la empresa.

Cuando se habla de comunicación interna incluyente se habla de todo medio de comunicación web o físico que contenga lenguaje de señas y subtítulos, para que las PCD auditiva puedan tener acceso a la información, la debida señalización de todo el establecimiento.

"En las dos empresas, las reuniones (selección, inducción, capacitación, entrenamiento, actualización) constituyen un canal para informar políticas de contratación, normas y prohibiciones, beneficios, funciones, novedades y permisos especiales, con el apoyo de una persona intérprete de lengua de señas colombiana."

Se concluye que las barreras a las que más se enfrenta la población son: físicas, construcción del mensaje y disposición del espacio, acceso y alfabetización para uso de los canales virtuales, falta de tecnología, personas que conozcan el lenguaje de señas.

5 ANÁLISIS DE LA POLÍTICA PÚBLICA ALCALDÍA DE BUCARAMANGA 2012-2015.

El Plan de Desarrollo “Bucaramanga Capital Sostenible” del periodo 2012-2015, consistió en desarrollar una política de gobierno que integrara un modelo de ciudad sostenible, que se constituye en la prospección visionaria de una Bucaramanga respetuosa y equitativa con sus ciudadanos, donde se garantice las mejores condiciones de desarrollo armónico, en perfecta sintonía con su entorno natural, cultural y urbanístico.

Bucaramanga Capital Sostenible: Consistió en un Plan de Desarrollo que piensa en la persona como eje de sus políticas de desarrollo, respetando los principios de equidad, atención en su bienestar y satisfacción de sus necesidades básicas en materia de servicios públicos, movilidad, vivienda, salud, educación, seguridad, cultura y recreación, factores todos compensados en una ciudad comprometida con su entorno natural, con sus recursos ambientales y con unas mejores condiciones de habitabilidad, que en síntesis se traducen en un objetivo común: calidad de vida.

Desde este modelo de ciudad, Bucaramanga deberá constituirse en un escenario viable de ciudad sostenible, aprovechando los valores de identidad que nos muestran ante el país y el mundo, como una “Ciudad Bonita”, diversa en su composición humana, como quiera que obedezca a una condición especial como eje dinamizador capital de la región centro oriente del país. Una ciudad educada y habitada por buenos ciudadanos. Competitiva en lo económico, el fortalecimiento y proyección hacia a fuera de su clúster empresarial en los campos del calzado, confecciones, joyería, diseño y producción de software, así como es la prestación de servicios de salud y educación.

El objetivo es que la generación de bienestar colectivo, se alcance bajo los principios de equidad social, sostenibilidad ambiental y un marco que haciendo buen uso de sus posibilidades estratégicas, involucre a sus habitantes: los niños, las niñas, los padres y las madres, la juventud estudiante, los empresarios, los obreros, los comerciantes, las autoridades políticas, eclesiásticas, militares y de gobierno; todos en una dinámica común que propenda por el bienestar colectivo y de una identidad que se refleje en el compromiso con un desarrollo por el bienestar colectivo y una identidad que se refleje en el compromiso con un desarrollo armonizado en el recurso natural que

ha de constituirse en un factor diferenciador de Ciudad Modelo Sostenible en lo Social y lo Ambiental.

De la mano de un gobierno progresista, responsable, comprometido, humano y técnicamente organizado para responder a los retos de una ciudad dinámica, se ha diseñado con la participación de todos los actores sociales, técnicos y políticos comprometidos con nuestra ciudad, el plan de desarrollo 2012- 2015, a partir de cuatro dimensiones transversales en torno a la sostenibilidad: I. Sostenibilidad Social y Económica. II. Sostenibilidad Ambiental Cambio Climático y Ordenamiento Territorial, III, Sostenibilidad Urbana y IV. Sostenibilidad Fiscal y Gobernanza.

Es importante resaltar que los Objetivos de Desarrollo del Milenio- ODM, identificados en los documentos CONPES Social 140 de 2011 y CONPES Social 91 de 2005, serán la base para la protección de las acciones a realizar en cada una de las dimensiones del plan de Desarrollo 2012-2015 que permitirán en cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio en el 2015. En lo relacionado con el ámbito local se puede decir que en Bucaramanga en informe ODM es positivo, aunque en la actualidad tiene el reto de acelerar el logro de los ODM es positivo, que aún no se ha cumplido y mantener aquellos que presentan logros significativos para dar cumplimiento y mantener aquellos que presentan logros significativos, para dar cumplimiento al compromiso adquirido por el país, la región y el municipio de cara al 2015

5.1 Eje Programático Empleo Formal y Productivo

En el are metropolitana de Bucaramanga, (AMB) se está dando un deterioro en la economía del hogar, dejando un mayor número de personas en búsqueda de empleo, impactando directamente la tasa de desempleo, que tiene a elevarse en la medida en que la economía de la ciudad, o región no es capaz de absorber la nueva mano de obra disponible, dada su incapacidad de ofrecer las suficientes oportunidades de trabajo para todos los interesados.

Pero la problemática laboral en Bucaramanga no sólo se circunscribe exclusivamente al alto nivel de desocupados, sino también por la calidad del empleo, relacionado con el subempleo.

La informalidad y los bajos ingresos salariales, lo que constituye una situación alarmante para los trabajadores y la sostenibilidad económica de la ciudad. De otra parte, por la falta de generación de empleo por parte de los sectores públicos y privados, dejando el sector informal

urbano como una alternativa para la sobrevivencia familiar, actuando como esponja que absorbe parte del excedente de la mano a la baja productividad.

En el municipio de Bucaramanga, existe una fuerte estructura empresarial conformada por pequeñas unidades económicas, donde micro y pequeña empresa representan el 94% (datos de la Cámara de Comercio 2011). Sin embargo, esta estructura está afectada directamente por un incremento en los niveles de informalidad laboral, falta de maquinaria sofisticada, tecnología, que lleven al diseño e innovación, para entrar a laboral en mercados internacionales.

5.2 Diagnostico Sectorial, Empleo.

En el 2011 a nivel nacional la tasa global de participación de empleo (TGP) fue de 63,7%, la tasa de ocupación 56,8% la tasa de desempleo 10,8%. Esta última disminuyó 1,0 punto porcentual frente a lo observado en año anterior (11,9%), siendo además las tasas de subempleo subjetivo 31,5% y el subempleo objetivo 11,9%. El área metropolitana de Bucaramanga presentó en el 2011 una tasa global de participación (TGP) del 70,0% siendo 7,3 puntos porcentuales superior a la nacional. Tasa global de participación, ocupación y desempleo, total nacional 2001-2011 (enero-diciembre). Fuente DANE, Boletín de prensa al 31 de enero 2012.

En el primer semestre del año 2011 la población desempleada de área metropolitana de Bucaramanga- AMB era de 58 mil personas, es decir 7 mil menos con respecto al mismo periodo del año anterior. De esta población 52.300 personas, es decir el 8°,3% eran desocupados cesantes, mientras que el 10,7% restante eran desocupados aspirantes, debido a que la estructura económica existente no está en capacidad de crear los suficientes puestos de trabajo para absorber la población que se encuentra en búsqueda de empleo. El empleo es generado por las actividades de comercio hoteles y restaurantes, servicios comunales sociales y personales y la industria manufacturera.

Población desocupada AMB 2001-2001 (Miles de personas). Fuente; GEIH 2010-2011. Cálculos Observatorio del Mercado de Trabajo.

En el periodo analizado, el 50,4% de la población desocupada tenía entre 25 y 55 años, el 36,5% 18 y 24 años, el 5,7% era mayor de 55 años. El 7,3% restante correspondía a población entre 12 y 18 años, es decir la población adolescente. En cuanto al nivel educativo, el 48,3% de la población desempleada tenía secundaria completa o incompleta y el 34,4% educación superior completa e incompleta. (Desocupados cesantes: persona que estuvieron ocupados en el pasado y

han quedado desempleados.) (Desocupados aspirantes: personas que buscan trabajo por primera vez.)

5.2.1 Política Pública Laboral

“La Política Pública de Desarrollo empresarial internacionalización de Bucaramanga consiste en la construcción de una plataforma o conjunto de estrategias organizacionales y logísticas, encaminadas a la transformación productiva de Bucaramanga su Área Metropolitana y regional que haga sostenible la inserción de la economía local en los mercados globales y busca incorporar de manera concertada entre los actores institucionales, aspectos tan vitales como el desarrollo tecnológico de la producción a través de servicios especializados de los Centros de Desarrollo Productivo (CDP), la clusterización de los sectores productivos o de prestación de servicios con ventajas comparativas y competitivas, la implementación de las TICS para dar valores agregados a los procesos productivos y de comercialización, el fomento a la creación de empresas mediante incubadoras de alto desempeño, la formación del empresario en gerencia global y gobierno corporativo, el apoyo a las redes de emprendimiento, la normalización, la estandarización y la formulación de proyectos empresariales para aprovechar los recursos de financiamiento- principalmente públicos y de cooperación internacional- y el crédito Bancoldex para modernización, reconversión industrial y/o fortalecimiento institucional, entre otros.”

5.2.2 Debilidades

La falta de información adecuada para esta población, en casos particulares: se crea una capacitación para lenguaje de señas, desde la temprana edad, pero no se tiene un cupo de niños para que asistan a las capacitaciones, lo que hace que se termine cerrando el programa. Lo mismo aplica para las diferentes edades.

En educación incluyente, en capacitación laboral, inclusión laboral, programas de rehabilitación, que fueron creados para ayudar a la población, no contaban con la participación activa de esta, porque cuando se daban cuenta en el registro de asistencias, las personas eran mínimas o ninguna; lo que llevo a su cierre o que no se hiciera continuamente, pero los recursos ya habían sido destinados, lo que quiere decir que ya tenían permiso para gastarse y esta falla,

permitió que esos dineros fueran usados a disposición de la administración para otros programas u otra inversión.”

“La falta de información que existe en la población de personas con discapacidad y sus familiares, es bastante; porque no saben que, al no estar registrados debidamente en el mecanismo de registro a nivel nacional, no existen como persona con discapacidad, y esto hace que sea más fácil su no integración e inclusión en cualquiera de los programas existentes, en el gobierno que se encuentre. También el desconocimiento de sus derechos y deberes, de las normas que les brindan una especial protección del Estado y a nivel internacional.”

“El registro único de localización, identificación y caracterización, no está adecuado o planeado para personas con discapacidad, porque requiere de mucho tiempo para completarlo y no tiene un programa de fácil acceso, para estas personas; tampoco tiene difusión por mecanismos de información, como lo son la prensa, la radio y la televisión.”

“No está en un punto accesible para todos, porque si las personas dentro del área urbana, no tienen una participación activa, por los demás factores nombrados anteriormente, la población que vive en veredas, pueblos o simplemente fuera del casco urbano, no conocen de su existencia y tampoco saben, como acceder a estos.” (Datos de balance general, Alcaldía de Bucaramanga).

5.3 Diagnostico Sectorial, Grupo en Situación de Vulnerabilidad.

5.3.1 Discapacidad

“según el Censo de Población y de Vivienda de 2005, se estableció que en Bucaramanga existen 30.799 personas con algún tipo de limitación, el 6,15% de la población total, de estas ha sido identificada y registradas 14.341 personas, quedando un faltante de 15.659 personas por identificar.”

5.3.2 Política Pública

“El municipio de Bucaramanga tiene como finalidad facilitar las soluciones de las necesidades básicas insatisfechas para garantizar una vida digna a todos los ciudadanos y ciudadanas que habitan la ciudad, específicamente la población en situación de vulnerabilidad; lo

anterior partiendo del reconocimiento de las personas como titulares de derechos y como centro del proceso de desarrollo.”

“referente a la población en situación de discapacidad, el municipio de Bucaramanga promoverá la organización y operación de procesos pluralistas, abiertos, flexibles, incluyentes, con enfoque diferencial, de carácter social que propenden por la equiparación de oportunidades en los diferentes servicios: salud, educación, empleo, integración familiar, social y laboral; desarrollando programas de promoción y prevención de salud, de atención, habilitación y rehabilitación, perfil ocupacional y vocacional, cultural, recreación y deporte, vivienda y comunicación, vinculado a los diferentes sectores de la sociedad tanto estatales como privados y ONGS, logrando que las personas en condición de discapacidad sean parte integral y activa de la sociedad, de acuerdo a lo establecido en la Política Pública aprobada mediante Acuerdo Municipal 053 de Diciembre 10 de 2010”.

5.3.3 Resultados observación de las PPMB en torno a la inclusión laboral de las PcD

Primer Foro sobre los Derechos de las PcD

El último trabajo desarrollado por la Red Santandereana de personas con discapacidad, la Universidad Manuela Beltrán y el programa de discapacidad de la Alcaldía de Bucaramanga acordó generar un dialogo en la construcción de saberes entorno a la convención de los derechos de las personas con discapacidad al cual denominó: Primer Foro sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

Debido a que la población está envejeciendo y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores y también el aumento mundial de las enfermedades crónicas no transmisibles tales como la diabetes, enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental. En consecuencia, la Organización Mundial de la Salud y el grupo del Banco Mundial han producido conjuntamente el informe mundial sobre la discapacidad para proporcionar datos destinados a la formulación de políticas y programas innovadores que mejoren la vida de las

personas con discapacidad y faciliten la aplicación de la convención de las naciones unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad que entro en funcionamiento en mayo del 2008.

En la convención se encuentran los derechos civiles, culturales, políticos, sociales y económicos de las personas con discapacidad. Los Estados miembros que han suscrito la convención se enfocan en promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y equitativo de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad, así como el respeto sistemático y su dignidad inherente.

La visión que impulsa la convención de los derechos de las personas con discapacidad es una labor muy inclusiva en la que todos podamos vivir una vida de salud, comodidad y dignidad.

¿Por qué es importante la convención de los derechos de las personas con discapacidad? A las personas con discapacidad se les niegan a menudo oportunidades de trabajo, escolarización y plena participación en la sociedad, lo cual constituye un obstáculo a su prosperidad y bienestar. La convención de los derechos de las personas con discapacidad es importante porque es instrumento para garantizar que tengan acceso a los mismos derechos y oportunidades que los demás.

La convención es un tratado de derechos humanos elaborado por representantes de la comunidad internacional entre ellos las mismas personas con discapacidad, funcionarios gubernamentales, representantes de organizaciones no gubernamentales, entre otros. Para cambiar la forma cómo son vistas y tratadas en las sociedades las personas con discapacidad.

En base de considerar a las personas con discapacidad como un problema médico, caritativo o de dependencia la convención pretende que sea entendida en todo el mundo como un problema de derechos humanos, abarcando aspectos en los que puedan surgir obstáculos tales como el acceso físico, los edificios, las calles y trasportes o el acceso de la información a través de los medios impresos y electrónicos; así mismo trata de reducir la estigmatización y discriminación que se encuentran a menudo entre los motivos por los que las personas con discapacidad se ven excluidas del empleo, la educación, la salud y otros servicios.

Por primera vez existe un instrumento internacional jurídicamente vinculante que garantiza que los estados que lo han ratificado, fomentarán y protegerán los derechos de las personas con discapacidad.

A nivel nacional en el año 2014 se creó la Colisión Colombiana por la implementación de la convención de los derechos de las personas con discapacidad, conformado por redes organizacionales de personas con discapacidad, familiares de personas con discapacidad, instituciones académicas, organizaciones de derechos humanos, entre otras; con el fin de adelantar el informe alterno de la colisión con el fin de presentarlo ante la convención de los derechos de las personas con discapacidad; así como fortalecer el conocimiento sobre el rol de la sociedad civil en el sistema de las naciones unidas y generar instrumentos de compilación de información sobre las violaciones a los derechos de las personas con discapacidad en Colombia.

5.3.4 Comité Municipal de Discapacidad

De acuerdo al Acta del 29 de febrero de 2016, los datos obtenidos en la Primera Sesión Comité Municipal de Discapacidad (CMD)- febrero 29 de 2016. Se hizo la presentación protocolaria, por cada una de las personas presentes.

Se habló de la ley 1145, artículo 8. Sistema Nacional de Discapacidad, que tiene por objeto la formulación e implementación de la política pública. De forma coordinada de entidades públicas de orden nacional, regional y local.

Se hizo la presentación, de cada uno de los líderes de la población de personas con discapacidad y se expuso su punto de vista, sobre las cosas que se podrían proponer para mejorar, de acuerdo con las metas planteadas: (intervención de los Líderes).

Realizar convocatorias para formar cooperativas, para que aporten a la capital semilla, que se hagan los registros y la inclusión laboral, a las personas con discapacidad, una vez terminadas las capacitaciones del SENA.

Que se cumplan los objetivos, cada uno desde su función está proponiendo, se solicita que se le dé un buen manejo a las ayudas técnicas, que no haya corrupción, los dineros destinados sean aprovechados y empleados para lo que fueron destinados, que se hagan las adecuaciones en infraestructura necesarias, para las personas con discapacidad visual, porque seguimos siendo limitados por la infraestructura de la ciudad y la falta de señalización, para las personas sin capacidad visual.

“Yo como representante de la comunidad con discapacidad auditiva, pido que hayan interpretes permanentes en el primer piso de la alcaldía, y en los principales puntos de servicio públicos, como servicios, juzgados, notarias, fiscalía, policía y etc. Porque nuestra forma de comunicación es limitada, que se hagan programas para que incentiven al aprendizaje de lenguaje de señas, y haya una mínima de capacitación a los funcionarios del estado, gobierno y colegios, universidades.”

(No se debe asistir a las reuniones, sin la presencia puntual de los secretarios de despacho, con poder de decisión, porque llegan tarde y además no le dan la importancia, mandando delegados sin poder para representar y poder tomar decisiones inmediatas y benéficas.)

Es necesario que los informes de la secretaria de educación y demás entidades, se demuestre la cobertura para todos, y el trabajo mancomunado, para que se puedan dar habilitación y rehabilitación a la población de personas con discapacidad.

Es indispensable que la niñez, la adolescencia y las personas adultas, que tengan acceso a estudio (contando con ayudas razonables, que es personal capacitado, para atender a esta población). Hablamos de inclusión laboral, que la población de personas con discapacidad que se capacite en alguna tecnología u ocupación, en el SENA, pueda ser incluida laboralmente, garantizándole el estado su posibilidad de trabajar, por medio de incentivos normativos, para su inclusión laboral.

Se expuso por parte de la alcaldía la ley 1145- SISTEMA NACIONAL DE DISCAPACIDAD (art 8), donde se habla de los niveles del sistema nacional de discapacidad y los grupos de enlace sectorial art 7, instancias técnicas de construcción, concentración y coordinación de planes, proyectos y programas del CND (Gobierno- Sociedad civil- ministerios).

Se explicó la resolución 3317 de 2012 estructura del funcionamiento de los CDD/CMD. Que de conformidad con el artículo 5° de la Ley 1145 de 2007, el Sistema Nacional de Discapacidad (SND), es el mecanismo de coordinación de los diferentes actores que intervienen en la inclusión social de las personas con discapacidad, en el marco de los Derechos Humanos.

Que el artículo 8° de la citada ley se define la conformación del Sistema Nacional de Discapacidad en diversos niveles, dentro de los que se encuentran el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Salud y Protección Social, como ente rector y el Consejo Nacional de

Discapacidad (CND), cuya Secretaría Técnica conforme con lo establecido en el artículo 13 ibídem, corresponde igualmente a este Ministerio.

Fecha de presentación de Informes según resolución 3317 de 2012.

- Se expone la política pública de discapacidad.
- Se expone componentes programáticos
- Informe de cumplimiento de metas plan de acción.
- Resumen del cumplimiento de metas por línea de acción.
- Registro para la localización y caracterización de personas con discapacidad.

Tabla 11: Informe según resolución 3317 de 2012

Informes	Municipios / Localidades envían a Departamento o Distrito.	Departamento / Distrito Consolidan y envían 1 informe departamental al Ministerio en el formato establecido.
Septiembre a diciembre de 2013	Hasta el 10 de febrero	24 al 28 febrero
Enero, febrero, marzo, abril del 2014.	Hasta el 10 de mayo	27 al 31 de mayo
Mayo, junio, Julio y Agosto	Hasta el 10 de septiembre	1 30 de septiembre

Fuente: Consejo Municipal de Discapacidad. (2016). Alcaldía de Bucaramanga

6 IMPACTO DE LA PPMB SOBRE LAS PCD PERIODO 2012-2015

La política pública vista como el cumulo de interposiciones diseñadas y planificadas desde el Estado, tienen en cuenta no solamente decisiones y valores de tipo general sino también procedimientos, movimientos de recursos y de actores sociales y resultados esperados de tipo particular; explicados con precisión en los objetivos generales y específicos de los proyectos. Desde ese punto de vista, la clara especificación de los objetivos de impacto es central para desarrollar cualquier proceso de evaluación o medición del impacto que estas crean en la sociedad.

6.1 Conceptos técnicos en la evaluación del impacto de la Política Pública

Una evaluación de impacto requiere de una planificación que se realiza en el mismo momento en que se diseñan los planes y programas de una política pública. Sin embargo, en este caso en particular, el método estará basado en las técnicas de evaluación ex post. En ese sentido, pueden mencionarse un conjunto de requerimientos técnicos en aras de proceder ordenadamente:

La identificación de los cambios esperados a partir del diseño de la política pública o de las acciones formativas. Determinación de los objetivos generales y específicos de los planes y programas. A partir de ellos seleccionar un conjunto de indicadores que expresen y permitan considerar el sentido y la magnitud de los cambios esperados.

Establecer con claridad, hipótesis de trabajo que vinculen las actividades y los productos desarrollados, con los impactos esperados. Esto es central dado que muchas veces se logran los productos y acciones previstos en forma eficiente, pero con un impacto prácticamente nulo en relación a las modificaciones esperadas.

Seleccionar y definir los indicadores de impacto. Considerar que éstos se constituyen en observables de los efectos buscados; en ese sentido han de ser medibles.

Establecer una definición conceptual y operacional de los indicadores que permita determinar concretamente la forma de su construcción. Describir la situación inicial en términos de los indicadores previstos para la consideración del impacto para así determinar tanto los

cambios acaecidos a partir de las acciones implementadas como la magnitud de los mismos. Dicho proceso se conoce con el nombre de construcción de la línea de base.

Identificar las fuentes de información para la construcción de los indicadores de impacto. En caso de ser fuentes primarias, prever la sistematización de la información a lo largo de la ejecución de los planes, programas o acciones y diseñar los instrumentos de registro pertinentes. Si se trabaja con fuentes secundarias, considerar la disponibilidad efectiva de datos de calidad.

Definir el universo de trabajo es decir la población y actores sociales, políticos o institucionales sobre los cuales considerar los indicadores.

Previsión de la evaluación en los diseños de los planes y programas. Inclusión de dichas acciones y reserva presupuestaria para su ejecución.

Determinar la periodicidad necesaria para poder evaluar los impactos esperados; en algunos casos los cambios previstos no terminan de madurar junto con la finalización de las acciones, sino que requieren de un tiempo adicional para manifestarse.

Considerando que la evaluación de impacto supone la determinación de juicios críticos sobre las acciones, es necesario tener en cuenta la perspectiva de los actores involucrados en la implementación o en sus efectos, para conocer con una mayor precisión el real desempeño de las mismas sobre todo cuando los efectos no han sido los previstos.

6.2 Diseño de la evaluación de impacto

La importancia de conocer los impactos netos de las acciones a evaluar para la rectificación del rumbo, para replicar experiencias exitosas o para conocer cómo se han modificado las condiciones de vida de la población hacia las cuales se dirigían las acciones.

Planificar la evaluación de impacto en el mismo diseño de las acciones a desarrollar. Esto supone poder prever la información necesaria para conocer los efectos y avanzar en su construcción, el conocimiento de las etapas a desarrollar para encarar la evaluación y los recursos necesarios para llevarla adelante.

Determinar la población o grupos poblacionales sobre los cuales se prevén los efectos de las acciones desplegadas. En ese sentido determinar con precisión los impactos esperados, para desde allí construir los indicadores necesarios para poder evaluarlos.

Barreras a la participación e inclusión

- Actitudes sociales negativas
- Ausencia de políticas y legislaciones apropiadas
- Respuesta institucional a la provisión de asistencia
- Enfoque sectorial al trabajo en discapacidad
- Falta de enfoques alternativos a la asistencia
- Falta de personal calificado

El modelo social de la discapacidad parte de la premisa que la inclusión significa la eliminación de barreras físicas, principalmente, sociales y en las actitudes de la sociedad en general

6.3 Análisis de Entrevistas

6.3.1 Entrevista con Raúl Salazar: Secretario de Salud y Ambiente, Alcaldía de Bucaramanga

El señor Salazar indica que, sobre la problemática actual de inclusión laboral para las PcD, existen dos perspectivas para abordar el tema, una hablando sobre las PcD que nacen con algún tipo de limitante y otra cuando la discapacidad se adquiere. Con respecto a la primera, el problema se encuentra en la mala planificación desde la educación temprana, puesto que los docentes no se encuentran capacitados para abordar niños con discapacidad ya que el manejo es diferencial en torno a la socialización y la educación de manera óptima y asertiva. Mientras que para la perspectiva cuando se adquiere la discapacidad, que es el caso propio del señor Secretario, las limitantes se encuentran por las dificultades para acceder a los mínimos procesos de rehabilitación por parte de las EPS. Trabas en las terapias, desplazamientos injustificados, tiempos de espera prolongados etc. Habiendo debatido las causas del por qué la problemática de las PcD en temas de inclusión laboral, según Salazar, existen otras causas como por ejemplo las barreras de acceso, ya que los empresarios no quieren incluir a esta población, sea porque no se encuentra capacitada o porque simplemente no quieren.

La solución que presenta Salazar, comprende un trabajo desde el Estado sobre los profesores y su formación como docentes, en donde tengan esa formación complementaria sobre cómo tratar a las PcD en su formación académica y motivarlas para que no se sientan

menospreciadas. Por otra parte, Salazar indica que para las barreras de acceso físicas se debe realizar un trabajo desde las curadurías para que estas no den visto bueno si no existe el acceso para las PcD en temas de baños públicos adaptados e infraestructura adecuada.

Con respecto a la PPMB, Salazar indica que Bucaramanga cuenta con un plan de acción para las PcD y la administración municipal actual está siguiendo los lineamientos, pero se presentan problemas a la hora de vigilar y hacer seguimiento a ésta. Así mismo, el señor Salazar argumenta que lo que hace falta para mejorar la PP a nivel general en el país, es la necesidad de entender que las PcD también tienen deberes, así como derechos, lo anterior en el escenario en que las PcD se empoderen de esa PP y puedan hacer parte de las decisiones y seguimiento a su problemática. Las PcD actualmente esperan es dinero en lugar de exigir un camino simple e idóneo para lograr sus metas.

Cuando se le preguntó sobre si conocía la cantidad de PcD en la ciudad sin empleo, la respuesta fue negativa, según el Secretario de Salud y Ambiente, él ni su cartera conocen las cifras de personas con discapacidad sin empleo o empleadas. La anterior respuesta el claro reflejo de la inconsistencia en la gestión sobre las PcD en todos los ámbitos, escenario preocupante para los futuros designios de esta población.

6.3.2 Entrevista con Henry Murillo Salazar, Coordinador del programa de Discapacidad, Secretaria de Desarrollo Social, Alcaldía de Bucaramanga.

El señor Murillo es el Coordinador del programa de Discapacidad de la Secretaria de Desarrollo Social y su función principal consiste en prestar servicios de habilitación, rehabilitación, de niños, niñas adolescentes, formación ocupacional, proyecto de vida, y entrega de ayudas técnicas y tecnológicas en la búsqueda de la inclusión social de las personas con discapacidad. Cuando se le preguntó si cree que las empresas practican la inclusión laboral de PcD, Murillo indicó que no, debido a que no hay una norma que las obligue a cumplir y porque la norma que existe para la excepción tributaria es voluntaria.

Con respecto a la pregunta sobre cuál es la mayor dificultad para la inclusión laboral de las PcD, Murillo enfatizó en que el problema son las barreras actitudinales y arquitectónicas además del desconocimiento del potencial de las PcD, pero de manera principal la actitud del empleador.

La conclusión sobre la problemática de la inclusión laboral para las PcD que Murillo dio en la entrevista es que al no existir una normatividad clara y contundente que castigue a las empresas, la inclusión laboral no tendrá el respaldo necesario por parte del Estado y a lo anterior se le suma el desconocimiento de las capacidades de las PcD y la falta de capacitación de las mismas.

6.3.3 Entrevista con Olga lucia Santamaría pinzón, Directora de la Fundación FANDIC⁷:

La fundación FANDIC trabaja por inclusión de los niños con discapacidad. Especialmente por niños de mayor vulneración de estratos 1 y 2, pero con el objetivo de articular el proceso de comunidad dentro de ese proceso de inclusión, lidera la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad, que es rehabilitar, pero con ese enfoque comunitario en busca acceso de servicios e inclusión de el niño con discapacidad.

Cuando se le preguntó sobre la inclusión laboral de PcD en Bucaramanga, la señora Santamaría enfatizó en que el desconocimiento frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad por parte de la sociedad es una de las causas por las cuales no se da esta inclusión. En relación a la dificultad para la inclusión laboral de las PcD, Santamaría coincide con los demás entrevistados en que la falta de accesibilidad en lo físico y lo social y la actitud de la sociedad y de las PcD corresponde a los elementos que profundizan el problema.

La aplicación de la Ley es una de las soluciones que Santamaría propone para mitigar el problema de la inclusión laboral para las PcD, y los cambios en la sociedad sobre la manera de ver y tratar a las PcD junto con la mejora del proceso educativo en los inicios y capacitaciones posteriores, son las alternativas para mejorar las condiciones de las PcD en términos generales.

6.4 Limitaciones de la Investigación

Con respecto a las limitantes presentadas en la ejecución de la investigación socio-jurídica acá presentada, la mayoría de estas fueron de orden informativo. Ante la formalidad de esta investigación, y la necesidad de obtener datos oficiales por parte de los entes involucrados en las políticas públicas y su impacto en las PcD, se formularon distintos derechos de petición con solicitudes formales de información básica en cifras, actividades y estrategias de la inclusión

⁷ Fundación sin ánimo de lucro que busca el bienestar de las personas con discapacidad en Bucaramanga.

laboral de las PcD en la ciudad de Bucaramanga. Lamentablemente en relación a la solicitud puntual sobre las cifras generales y el registro de caracterización de las PcD, las siguientes entidades negaron dicha solicitud argumentando no tener la información solicitada, desconocimiento y/o confidencialidad de información:

- DIAN: Referencia 104201237-2569. Información sobre empresas que fueron exonerados de tributo por la inclusión de PcD.
- IMEBU y ORMET: Referencia 584. Información sobre cifras de PcD empleadas actualmente en Bucaramanga.
- Alcaldía de Bucaramanga: Referencia 50918. Sobre el registro de caracterización de las PcD

6.5 Análisis documentación recopilada

En relación a la documentación recopilada desde los distintos entes gubernamentales, por medio de las diferentes solicitudes de derechos de petición, se pueden establecer y reconocer los siguientes elementos principales:

Número de PcD 2012-2015

La Alcaldía de Bucaramanga indica que existen 11.501 nuevos registros de PcD en los años 2012-2015, para un total de 23.864 PcD registradas en las bases de datos de la Alcaldía a corte 2016. (ver tabla 4)

Tabla 12: Número de registro de PcD por año

Año	2012	2013	2014	2015
PcD	1339	669	4850	4645

Fuente: Alcaldía de Bucaramanga

De las 23.864 PcD registradas en la ciudad de Bucaramanga, la Alcaldía indica que 210 PcD trabajaron en el periodo 2012 – 2015 en las siguientes ocupaciones:

Tabla 13: PcD empleadas por desempeño 2012 – 2015

Ocupación	2012	2013	2014	2015
Empleado particular	26	12	28	11

Jornalero o peón	4	-	6	-
Trabajador por cuenta propia	27	22	47	11
Empleada (o) doméstico (a)	8	1	5	2

Fuente: Alcaldía de Bucaramanga

Lo anterior presenta un escenario preocupante ya que sólo el 1% de la población de PcD que están registradas trabajaron durante el periodo 2012 – 2015 según los datos proporcionados por la Alcaldía de Bucaramanga.

En relación con el porcentaje de PcD que se capacitaron durante el periodo 2012 – 2015, la Alcaldía de Bucaramanga indica que, según los registros de la administración pasada, 63 PcD se capacitaron en las siguientes entidades:

Tabla 14: Número de PcD capacitadas por lugar 2012 – 2015

Ocupación	2012	2013	2014	2015
SENA	18	1	9	1
Entidad Pública	12	7	20	5
Total	20	8	29	6

Fuente: Alcaldía de Bucaramanga

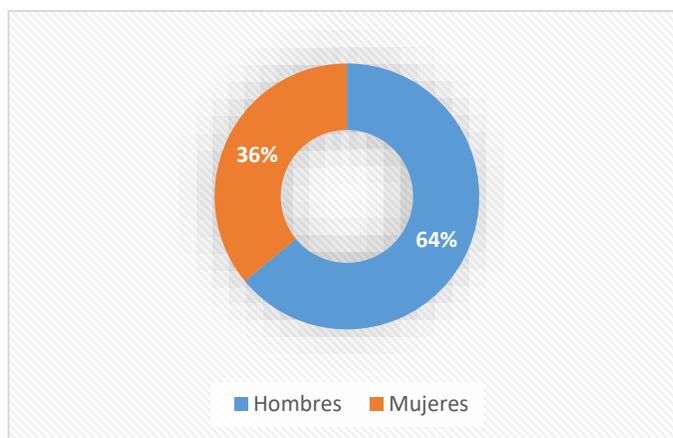
La anterior tabla muestra la preocupante situación en materia de capacitación de las PcD ya que sólo el 0,57% de los nuevos registros entre 2012 y 2015 se capacitaron en algún tema en particular. Es importante señalar que estas bajas cifras de PcD tanto laborales como en capacitación, distan significativamente de las cifras a nivel mundial en ocupación para las PcD, dejando muy por debajo de la media mundial a la PPMB en temas de inclusión laboral.

6.6 Análisis de Resultados de Encuestas

Se encuestaron 50 PcD de diferentes fundaciones de la ciudad aplicando el instrumento de recolección de información diseñado para este apartado (Ver anexo No. 4). Se encuestaron 32 hombres y 18 mujeres en edades entre los 16 años hasta los 70 años de edad. Se identificaron los tipos de discapacidad de los encuestados encontrando que un poco más de la mitad de los

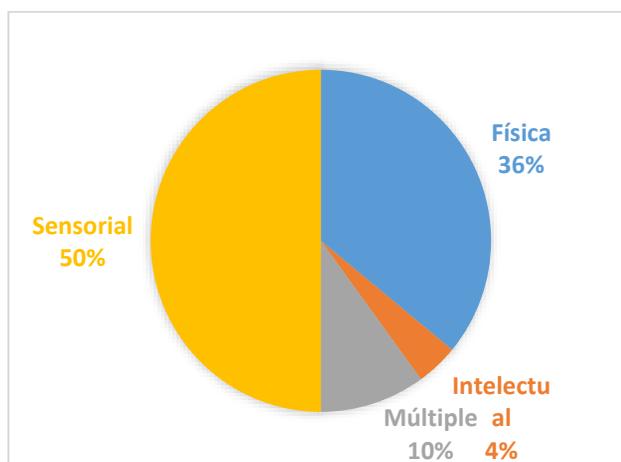
encuestados tienen problemas de tipo sensorial 56%, 11 personas presentan discapacidad física 35%, 5 discapacidad múltiple 10% y sólo 2 discapacidad intelectual 4%.

Gráfico 1: Género de encuestados



Fuente: Elaboración propia

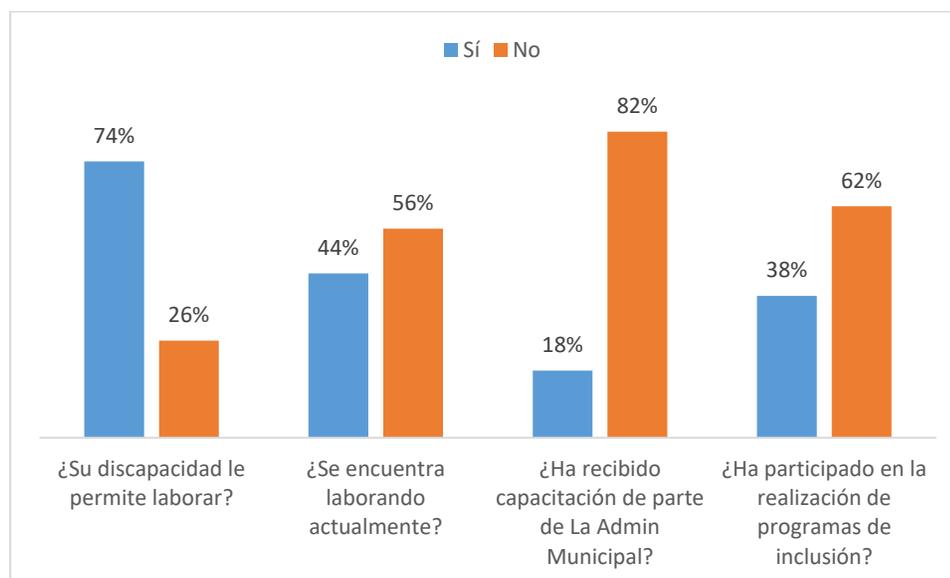
Gráfico : Tipo de discapacidad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

En relación a las preguntas principales sobre su estado laboral y la política pública sobre inclusión laboral en la ciudad de Bucaramanga, esto fue lo que se encontró:

Gráfico 2: Principales preguntas sobre situación laboral y discapacidad



Fuente: Elaboración propia

Según los encuestados cuando se les preguntó sobre si su discapacidad les permite trabajar, el 74% indica que sí y el 26% indica que no. Cabe destacar que algunas personas con discapacidad sensorial (visual total) afirmaron no poder trabajar y algunas otras con la misma discapacidad sensorial (visual total) afirmaron que sí podían hacerlo. Lo anterior presenta un claro problema en relación a que algunas PcD no conocen las verdaderas limitaciones de su discapacidad mientras que otras sí, en otras palabras, se evidencia que algunas personas con discapacidad sensorial se sienten inútiles a la sociedad por falta de conocimiento de que tienen otras habilidades y también por ausencia de habilitación/ rehabilitación y capacitación laboral adecuada para desempeñarlas.

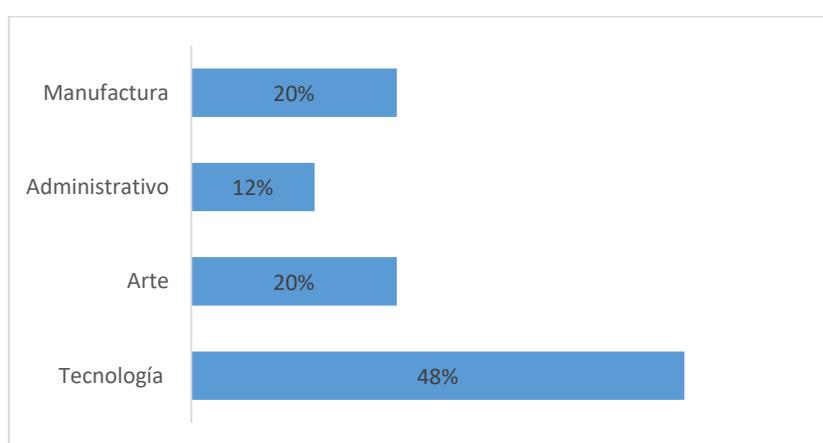
En relación con la pregunta si se encuentran actualmente laborando, el 44% indica que se encuentra trabajando y el 56% indican que no. De las 22 PcD que se encuentran trabajando sólo el 27% se ha capacitado, lo cual presenta un escenario en donde no es necesario que las PcD estén capacitadas en alguna labor para lograr ingresar al mundo laboral. Lo anterior reafirma la posición del desconocimiento de las verdaderas barreras como lo es (pensar que porque tiene discapacidad es un inútil), como lo fue el caso de la discapacidad sensorial (visual total) en la pregunta inmediatamente anterior.

Del total de encuestados el 82% manifiesta jamás haber recibido alguna capacitación por parte de la administración municipal de Bucaramanga en temas relacionados con el sector laboral, mientras que sólo el 18% de los encuestados manifiestan haber recibido capacitación en temas

laborales. Lo anterior es un claro indicio de que la política pública municipal de Bucaramanga, no está abarcando ni si quiera la mitad de la población con discapacidad

Cando se les preguntó si habían participado en algún programa de inclusión laboral, el 62% indicó que no y el 38% afirmaron que sí. De los 19 encuestados que contestaron que sí, sólo 8 han recibido capacitación en algún tipo de trabajo y 11 de ellos no han recibido capacitación alguna. Lo anterior es un claro indicador que la política pública no está siendo coherente con los programas y acciones que determinan su efectividad.

Gráfico 3: ¿En qué le gustaría capacitarse laboralmente?

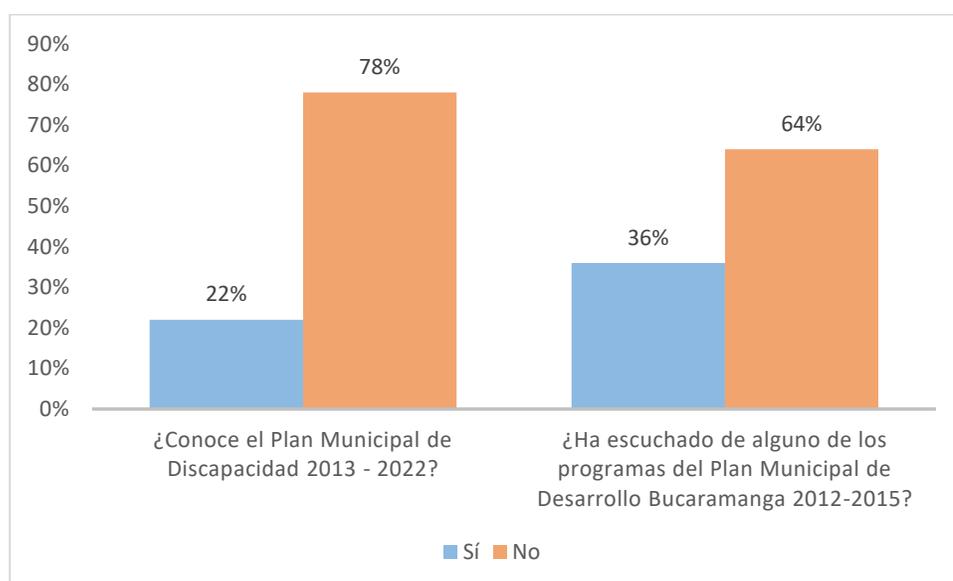


Fuente: Elaboración propia

Cuando se les preguntó sobre qué tipo de capacitación les gustaría tener, el 48% de los encuestados contestó en tecnología, el 20% manufactura, el 12% administrativo y el 20% en arte. No existe ninguna relación de esta pregunta con el tipo de discapacidad ni con la edad de los encuestados.

Con respecto a si conocen o no los planes y programas destinados para las PcD de la ciudad de Bucaramanga, esto fue lo que se encontró:

Gráfico 4: ¿Conoce el Plan Municipal de Discapacidad 2013 - 2022?

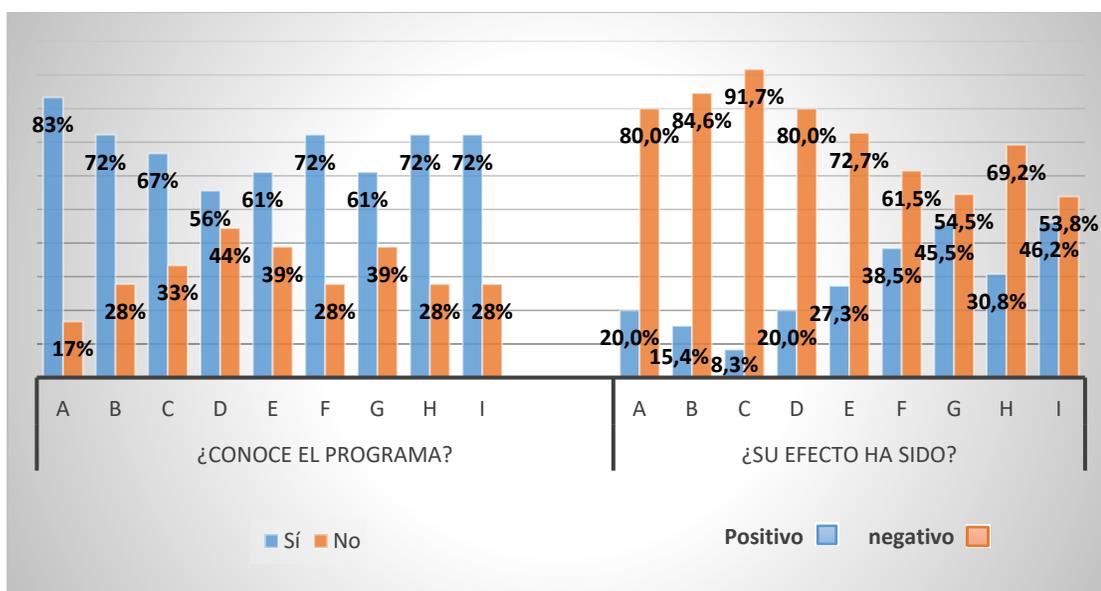


Fuente: Elaboración propia

Del total de encuestados sólo el 22% conoce el Plan Municipal de Discapacidad conocido como el Decreto 082 de 2013 y el 78% afirma que no lo conoce. Con respecto a si han escuchado alguno de los programas del Plan Municipal de Desarrollo en relación con las PcD del periodo 2012 – 2015, el 36% indicó que sí conoce algún programa, mientras que el 64% afirmó que no conoce ningún programa para PcD en el Plan de Desarrollo Municipal.

Con respecto a los programas del Plan Municipal de Desarrollo de Bucaramanga para el periodo 2012 – 2015, se preguntó al 36% encuestados sobre si conocía alguno de los programas enlistados en el formato de encuesta y de conocerlo, se les preguntó si el efecto de dicho programa había sido positivo o por el contrario negativo para la comunidad de PcD en Bucaramanga.

Gráfico 5: De los siguientes programas sobre Discapacidad 2012-2015 ¿cuáles conoce y cuál ha sido su efecto sobre las PcD?



Fuente: Elaboración propia

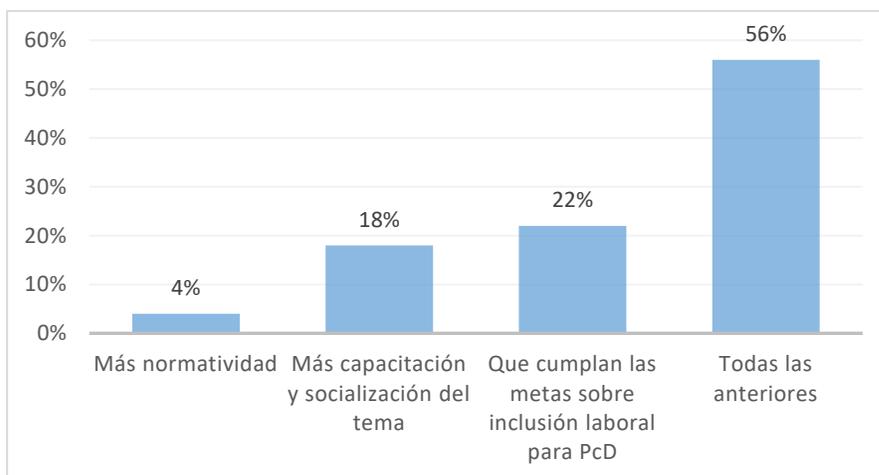
- a) Promoción, Prevención y habilitación.
- b) Inclusión en Educación de calidad, Cobertura y Permanencia.
- c) Accesibilidad física y vivienda.
- d) Transporte accesible.
- e) Comunicación Incluyente.
- f) Capacitación, formación, creación e inclusión laboral de personas con discapacidad.
- g) Arte y cultura para todos.
- h) Deporte recreación y escenarios incluyentes.
- i) Fortalecimiento integral de las personas con discapacidad y de las Instituciones para una rehabilitación incluyente.

De acuerdo a la gráfica anterior, se evidencia que, del 36% de los encuestados que sí conocen algún programa del Plan de Desarrollo, el 83% sabe del programa de promoción, prevención y habilitación (a) para las PcD y el 17% no lo conoce; de aquellos que sí conocen este programa (a), el 80% afirma que su efecto ha sido negativo para la población de PcD y sólo el 20% cree que su efecto ha sido positivo. Con respecto al programa (c) accesibilidad física y vivienda, el 67% ha escuchado o leído sobre este programa, pero, de aquellos que lo conocen, el 91% indica que su efecto para las PcD ha sido negativo, es decir que no existe una mejoría en la accesibilidad física y vivienda para las PcD.

En relación con los programas que han tenido un resultado positivo para los encuestados, se evidencia que para el programa (i) fortalecimiento integral de las personas con discapacidad y de las instituciones para una rehabilitación incluyente, el 72% conoce este programa y de ellos el 46,2% cree que ha sido positivo su efecto en la población de PcD. El programa que menos se

conoce es el (g) arte, cultura para todos con un 39% de aquellos que sí han escuchado sobre algún programa.

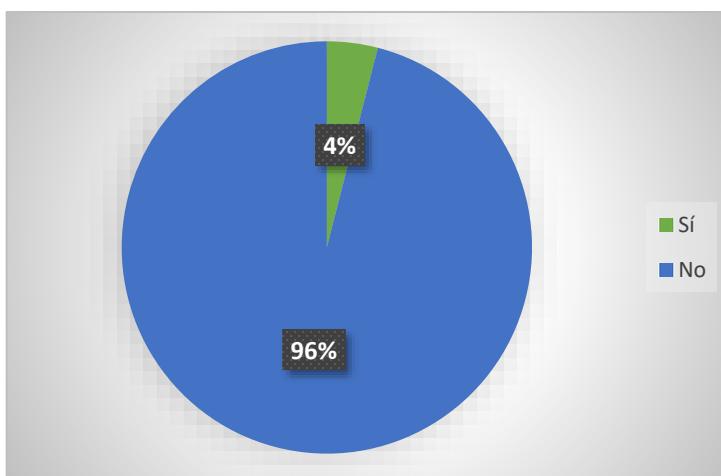
Gráfica 6: ¿Qué cree usted que hace falta para mejorar la inclusión laboral de PcD?



Fuente: Elaboración propia

Sobre la pregunta en relación a qué hace falta para mejorar la inclusión laboral de PcD en Bucaramanga, la respuesta más representativa fue la combinación de las opciones, a saber, mejorar la normatividad y más leyes a favor de las PcD en cuestiones laborales; más capacitaciones y socialización del tema laboral para las PcD y la más importante de todas, es que los programas y acciones se cumplan a cabalidad y presenten resultados. El 78% reafirma la necesidad de que se cumplan las metas propuestas y sólo el 4% indica que se necesita más normatividad.

Gráfica 7: ¿Considera que las normas empleadas para la inclusión laboral de las PcD son efectivas en Bucaramanga?



Fuente: Elaboración propia

Es evidente que la política pública para las PcD en temas de inclusión laboral en Bucaramanga, ha sido inútil según las apreciaciones de los propios involucrados en el tema. El 96% de los encuestados afirma que no son efectivas las PPMB en temas de inclusión laboral para las PcD y sólo el 4% indica que sí son efectivas. Esto lo que indica es el rechazo al alcance de los programas para las PcD y la ineffectividad de los mismos. Se reconoce que sí existen intenciones de mejorar la calidad de vida de las PcD debido al reconocimiento de los intentos, los cuales se quedan en el papel, pues los resultados no son los esperados y muchas personas con discapacidad aún no sienten el progreso en sus condiciones.

6.7 Comparativo Líneas de Acción Plan Municipal de Discapacidad vs Resultados Encuestas

Tabla 15: Resumen de cumplimiento de metas Plan Municipal de Discapacidad 2012-2015

RESUMEN DEL CUMPLIMIENTO DE METAS POR LÍNEA DE ACCIÓN													
	CUMPLIMIENTO POR AÑO										META	AVANCE EN CUMPLIMIENTO	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2013 - 2014	2013 - 2022	
LÍNEA DE ACCIÓN 1: Promoción, prevención, habilitación, rehabilitación y desarrollo comunitario en salud	100%	75%	81%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	21%	21%	✓
LÍNEA DE ACCIÓN 2: Acceso, cobertura, permanencia, pertinencia, inclusión y educación de calidad	81%	71%	44%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	21%	20%	✓
LÍNEA DE ACCIÓN 3: Accesibilidad física y vivienda	98%	48%	38%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	18%	15%	!
LÍNEA DE ACCIÓN 4: Transporte accesible	71%	73%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	15%	14%	✗
LÍNEA DE ACCIÓN 5: Comunicación incluyente	100%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	56%	50%	✓
LÍNEA DE ACCIÓN 6: Capacitación, formación, creación y fomento de unidades productivas generadoras de empleo e inclusión laboral de personas con discapacidad	100%	79%	43%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	26%	✓
LÍNEA DE ACCIÓN 7: Arte y cultura para todos	42%	77%	65%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	18%	✓
LÍNEA DE ACCIÓN 8: Deporte, recreación y escenarios incluyentes	100%	69%	87%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	32%	✓
LÍNEA DE ACCIÓN 9: Fortalecimiento integral de las personas con discapacidad y de las instituciones hacia una rehabilitación incluyente	25%	39%	21%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	9%	✗
PLAN MUNICIPAL DE DISCAPACIDAD	80%	64%	44%	0%	22%	23%	✓						

Fuente: Alcaldía de Bucaramanga

Según la tabla anterior, y de acuerdo a la metodología indicada anteriormente con respecto a las preguntas del instrumento de recolección de información, se evidencia que las líneas de acción durante los años 2012 a 2015 no se cumplieron a cabalidad. En el caso del año 2013 el alcance del Plan Municipal de Discapacidad fue el más alto con 80% de cumplimiento, mientras que el 2015 fue el año menos asertivo al cumplir sólo con el 44% de lo propuesto.

Las líneas de acción que fueron ejecutadas en un 100% corresponden a: Promoción, prevención, habilitación, pertinencia y educación de calidad en 2013; comunicación incluyente en el 2013; Capacitación, formación, creación y fomento de unidades productivas generadoras de empleo e inclusión laboral de personas con discapacidad en 2013; y deporte, recreación y escenarios incluyentes también en el 2013.

En relación de las anteriores líneas que se cumplieron en un 100%, la percepción de los encuestados es la siguiente:

Tabla 16: Comparativo % de cumplimiento vs percepción de encuestados por líneas de acción

	% cumplimiento	% de PcD encuestados que la conocen	Impacto según encuestados	
Línea de acción 1	100%	83%	20%	Positivo
			80%	Negativo
Línea de acción 3	98%	67%	8,3%	Positivo
			91,7%	Negativo
Línea de acción 5	100%	61%	27,3%	Positivo
			72,7%	Negativo
Línea de acción 6	100%	72%	38,5%	Positivo
			61,5%	Negativo
Línea de acción 8	100%	72%	30,8%	Positivo
			69,2%	Negativo

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla anterior, las líneas de acción que según la administración municipal del periodo 2012 – 2015 se ejecutaron completamente, son conocidas por la mayoría de los encuestados, es decir que sí se reconocen estas acciones en la población con discapacidad, sin embargo, según la percepción de los encuestados, el impacto de estas líneas de acción es negativo en todos los casos. Lo anterior presenta una alarma ya que las acciones y actividades que se planean

sí llegan, en algunos casos, a las PcD pero su impacto no es positivo debido a que no se están liderando por sus medios y características correctas para su pleno funcionamiento.

7 CONCLUSIONES

Con el objetivo de conocer el impacto de la Política Pública de Bucaramanga sobre inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Bucaramanga, se requirió trabajo de campo de aproximadamente nueve meses, con la colaboración de la población de PcD, la Clínica Jurídica de Interés Público y Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, la Fundación Red de Personas con Discapacidad, la Fundación ASORSAN y entidades públicas, como la Alcaldía de Bucaramanga, la DIAN y el IMEBU.

Se establecieron los antecedentes y normatividad, nacional e internacional y jurisprudencia concerniente al tema con el fin de abarcar la mayor información sobre el asunto en particular en aras de abarcar en su mayoría el tema, y no dejar vacíos que restrinjan en alcance de la investigación socio-jurídica presentada.

El Estado como actor principal dentro de las disposiciones de la sociedad, debe proteger especialmente a la población vulnerable, sin embargo, no es función única y exclusiva del Estado, también es indispensable el soporte de la sociedad y la empresa privada, como se evidenció en esta investigación socio-jurídica.

En conclusión, dados los argumentos normativos, de doctrina y cuantitativos, en el estudio presentado anteriormente, se puede determinar que, de acuerdo a los resultados extraídos del estudio a la muestra poblacional analizada, 50 PCD pertenecientes a las fundaciones mencionadas anteriormente, sumado al estudio de la norma, refleja que se ha trabajado arduamente en Bucaramanga en materia de normatividad para las PcD, lo cual permite afirmar que Bucaramanga es una ciudad que goza de una buena Política Pública, pero se necesita seguir trabajando, porque es un tema muy reciente, donde no todas las PcD se han visto beneficiadas; entonces con la política pública, y demás entidades relacionadas con el tema de inclusión laboral, deben trabajar con enfoque poblacional, tratando de cumplir todas las metas que requiere el contexto y las PcD, creando rutas de inclusión laboral y social en Bucaramanga.

El impacto que refleja las estadísticas sobre la política pública de discapacidad e inclusión laboral en Bucaramanga, es negativo, (según las técnicas de recolección de información y la muestra), dado que la población de PcD de Bucaramanga desconoce sus derechos y sus deberes, la gran mayoría no saben qué beneficios trae inscribirse en el registro de localización y

caracterización, ni a qué puntos puede dirigirse para tener acceso; así mismo, se encontró que las personas con discapacidad encuestadas, tenían bajos recursos económicos, lo que corrobora que la pobreza tiene un nexo con la mayoría de la población. Como algunos dependen económicamente de sus padres, o reciben subsidios del estado, otros son trabajadores ambulantes, o en el peor de los casos, la indigencia, no cuentan con el presupuesto económico para asistir a las reuniones y estar orientado en todos los aspectos.

El 72% afirmó conocer el programa, y el 61% manifiestan que su impacto es negativo, porque tiene mucho que mejorar, queriendo decir que no es 100% incluyente. Y que no se encuentran satisfechas sus necesidades básicas.

Es alarmante que, en la ciudad de Bucaramanga, de las 23.864 personas registradas, la Alcaldía indica que solo 210 trabajaron en el periodo 2012- 2015, en las siguientes ocupaciones, (empleado particular, jornalero, trabajador por cuenta propia y empleado doméstico). Es preocupante porque solo el 1% de la población de PCD registrada se encontró trabajando, en el 2012- 2015.

Según los registros de la Alcaldía de Bucaramanga, sólo se capacitaron 63 personas en el Sena y otra entidad Pública. En el periodo 2012- 2015. Lo que señala que está muy por debajo de la media mundial.

El 50% de la población de la muestra, presenta discapacidad sensorial, y 74% indica que su discapacidad si le permite laborar pero el 26% dice que no; la pregunta anterior se le realizo a varias personas con la misma discapacidad encontrando: algunos de ellos sabían que su discapacidad sí les permite trabajar, pero algunos, con la misma discapacidad, indicaron que su discapacidad no les permite trabajar (que son discapacitados, entonces no podían trabajar), lo cual permite demostrar, que la limitación o barrera más grande y difícil de superar para una persona con discapacidad es una creencia negativa y errónea de sí mismo. (Es necesario cambiar el concepto).

Fue importante reconocer modelos políticos destacados a nivel internacional, donde se presentaron transformaciones positivas sobre la calidad de vida de las PcD en países como España, Japón, Gran Bretaña, México, cada uno con sus avances. España: estableció núcleos de estudio y trabajo donde la sociedad incluye a las PCD y les hace acompañamiento, también se logró una clasificación de los tipos de discapacidad para saber si tiene capacidad jurídica para actuar o se

necesita que un juez dicte una “sentencia de incapacitación” que es un medio de protección para la persona y su patrimonio económico.

En Japón Tokio, se crearon los centros de acompañamiento para la vida independiente, logrando que la población de PCD, pudiera desarrollar su vida con total independencia y dignidad, además gozando de una pensión vitalicia por parte del estado. Además, que cuenta con una política pública inclusiva y creada de acuerdo a sus necesidades.

En México también tienen políticas públicas con especial protección e inclusión para las personas con discapacidad, tienen de forma obligatoria la inclusión laboral, lo que permite que las personas puedan dignificar su modelo de vida; recibiendo pensión solo las que por su grado de discapacidad no pueden trabajar.

Otro país como Gran Bretaña tiene una política pública inclusiva y enfocada a un modelo de apoyo a la población de personas con discapacidad y a su capitalismo, por medio de la clasificación de la población establecieron que todas las personas con discapacidad que tiene una discapacidad leve o moderada deberán trabajar, primero para explotar al máximo sus capacidades, para mejorar su nivel de vida y segundo por medio de su inclusión activa mejorar la economía en el país, sin que exista un menoscabo patrimonial del estado. Y se incluya de forma integral a la población de PCD.

En Colombia las investigaciones que se han realizado son pocas, los antecedentes que se encontraron, como el de la Universidad Externado de Colombia, estudio realizado desde la psicología, en el que se demostró que se iniciaron modelos piloto, en la ciudad de Bogotá, con colaboración de empresas multinacionales, apoyando el modelo de inclusión laboral, y se lograron grandes avances, como demostrar que sí se puede incluir laboralmente esta población y que las PcD cuentan con otras habilidades y destrezas. En la ciudad de Bucaramanga, no se encontraron investigaciones sobre la población de PcD.

La población de personas con discapacidad, goza de una estructura legal y jurisdiccional, como lo son la Constitución Política de Colombia, desde su preámbulo, hasta sus artículos conexos del derecho al trabajo, el Código laboral y sustantivo laboral. El Decreto 039 de 29 de diciembre del 2011, (que es la Política pública vigente de Bucaramanga), contiene líneas de acción y metas, las cuales están de acuerdo a la normatividad vigente, los Derechos Humanos y la Convención de Derechos Humanos para personas con Discapacidad.

Estas líneas de acción y metas se presentaron en la primera reunión del 2016, en el Consejo Municipal de Discapacidad de Bucaramanga; por medio de una exposición gráfica del cumplimiento de metas del Plan Municipal de Discapacidad, 2012- 2015, la Administración Municipal rindió un balance final muy positivo de las líneas de acción para los años 2012 – 2015, resultado contrario a lo encontrado en esta investigación socio-jurídica, que por medio de la muestra y las diferentes técnicas de recolección de información, pudo analizar un impacto negativo en dichas líneas de acción en la ciudad de Bucaramanga.

Lo anterior presenta un llamado de atención a las autoridades del caso, ya que las acciones y actividades que se han establecido, sí llegan, en algunos casos, a las PcD pero su impacto benéfico no alcanza a cubrir toda la población, debido a que no se cuenta con un apoyo integral, de la sociedad, las familias, las universidades, las empresas privadas. Lo cual requiere un apoyo de todos. Pudiendo así llegar en un futuro no muy lejano sus necesidades básicas. Y permitirles ser incluidos laboral y socialmente.

El reflejo de las entrevistas, presenta un escenario de riesgo del asunto, entrevistas que dejaron expuestas fallas como la falta del impacto positivo de la política pública en la inclusión laboral de personas con discapacidad: por la carencia de cumplimiento en las metas; porque no hay obligatoriedad, compromiso, orden, identidad, vigilancia y control. Es alto el desconocimiento del tema de derechos y deberes, por parte de la población de PcD y también de la sociedad, lo que hace que no sólo existan barreras físicas y arquitectónicas, sino además limitantes psicosociales.

Es evidente que la falta de motivación de las empresas privadas a la hora de contratar personal con discapacidad, y la existencia de medidas coercitivas sobre la no inclusión de PcD, permiten que la industria sea ajena a la problemática de las PcD en el país.

En relación a la solicitud de información precisa sobre las PcD en la ciudad de Bucaramanga, solicitud realizada por medio de Derechos de Petición, se encontró que las respuestas a los derechos por parte de las entidades oficiales, comprueban la falta de registro de la población y seriedad del asunto, además de evidenciar insuficiencia en la organización de sus bases de datos y su casi inasequible acceso, ya que las entidades encargadas no tenían conocimiento claro del tema y terminaban excusándose, en que no era de su competencia o que era imposible acceder a ellas.

Como se estudió en esta investigación, las estrategias de la Política pública de inclusión laboral, no cumplen a cabalidad con su propósito fundamental. En el caso del año 2013 el alcance del Plan Municipal de Discapacidad fue el más alto con 80% de cumplimiento, mientras que el 2015 fue el año menos asertivo al cumplir sólo con el 44% de lo propuesto.

Las líneas de acción que fueron ejecutadas en un 100% corresponden a: Promoción, prevención, habilitación, pertinencia y educación de calidad en 2013; comunicación incluyente en el 2013; Capacitación, formación, creación y fomento de unidades productivas generadoras de empleo e inclusión laboral de personas con discapacidad en 2013; y deporte, recreación y escenarios incluyentes también en el 2013.

En relación de las anteriores líneas que se cumplieron en un 100%, la percepción de los encuestados establece que sí son conocidas, es decir que sí se reconocen estas acciones en la población con discapacidad, sin embargo, su impacto es negativo en todos los casos. Lo anterior causa una inquietud, ya que las acciones y actividades que allí se planean, ¿sí llegan a la población?, en algunos casos, a las PcD si se benefician, pero su impacto no es positivo debido a que no se están alcanzando a disfrutar por la totalidad de la población; liderando por sus medios y características correctas para su pleno funcionamiento, falta mucho trabajo por hacer y eso solo se podrá llegar a conseguir con el apoyo de todos los entes de control, de la sociedad, de la academia, y las empresas privadas de Bucaramanga, la cuales son los motores de la economía.

Lo que se busca concluyendo esta investigación es invitar a futuros investigadores a incentivarse por el tema, y poder seguir aportando, desde el derecho para la inclusión laboral de esta población ya así dignificar su modelo de vida.

El **Proyecto de acuerdo 054 del 2016, 6 de noviembre de 2016**, *“Por medio del cual se establecen mecanismos de inclusión laboral, de personas en condición de discapacidad en el municipio de Bucaramanga, sus entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones”*, se encuentra a la espera de sanción del actual Alcalde de la ciudad de Bucaramanga, Rodolfo Hernández, proyecto que, para el tiempo objeto de esta investigación, no es posible analizar. Este proyecto indica que se creó la política Pública de Discapacidad en el Municipio de Bucaramanga por el **Acuerdo 053 del 2010**, modificado parcialmente, por el **Acuerdo 039 del 2011**.

8 RECOMENDACIONES

Se recomienda, que se ejecute la política pública de Bucaramanga, y se realicen investigaciones que permitan medir el impacto de la política pública en la población de personas con discapacidad en un futuro próximo, que permita conocer si se cubren las necesidades de la población de PcD.

Que se implemente una ley que haga que su cumplimiento sea obligatorio, con sanciones establecidas, por violar los derechos fundamentales de la población de personas con discapacidad, en sus derechos de: vida digna, como ciudadanos y persona humana, los principios constitucionales: “vivir bien”, “vivir como quiero”, libre desarrollo del a personalidad, derecho al trabajo, estabilidad reforzada, autonomía personal, derecho a la intimidad, libertad sexual y reproductiva. Porque el hecho de no poder capacitarse libremente, trabajar sin tantas barreras, les viola todos sus derechos. Que ya son derechos adquiridos. (porque el derecho tiene que estar al servicio de la comunidad).

Se creen en la Cámara de Comercio de Bucaramanga, programas tecnológicos que permitan saber el censo de personas que trabajan en las empresas privadas de Bucaramanga y capacitaciones por parte de esta a las empresas sobre la importancia de que la población de PCD se ha incluida laboralmente, se realicen los ajustes razonables, dentro de ellas y se implemente en lenguaje incluyente.

Proporcionar me manera fácil el manejo de la información de registro de localización y caracterización de la población de personas con discapacidad. Y tener claridad de cuantas personas se capacitan y cuantas registradas, se encuentran trabajando y en que están trabajando.

- Preguntarle por medio de encuestas a la población de personas con discapacidad, que programas prefieren estudiar, de acuerdo con sus habilidades y destrezas.
- Adecuar toda la ciudad, vías públicas, entidades, empresas, privadas y públicas, medios de transporte, señalización, para que sean incluyentes a la población de PCD.
- Hacer divulgación masiva por medios de comunicación de los beneficios que trae la inclusión laboral de personas con discapacidad, en el sector privado de Bucaramanga.

- Trabajar mancomunadamente con todas las entidades públicas y privadas, para socializar y cambiar el concepto social de las personas con discapacidad, por medio de talleres, seminarios, clases etc.

9. PROPUESTAS

Se trabaje mancomunadamente, por parte de todos, para lograr un cambio en el impacto negativo que tiene la población.

Es indispensable que cada actividad que se realice, sea publicada por los medios de comunicación, virtuales, emisoras, televisoras, prensa, con el fin de mantener informados a la población de personas con discapacidad y a sus familias, en que eventos pueden participar. (la creación de un periódico informativo local).

Hacer divulgación masiva por medios de comunicación de los beneficios que trae la inclusión laboral de personas con discapacidad, en el sector privado de Bucaramanga. Para toda la sociedad, (porque no es problema de ellos, sino de todos).

Trabajar de la mano con las empresas de Bucaramanga (que tengan identidad, solidaridad y orgullo de querer activar el trabajo en la población de PCD), como la mayoría de empresas son pequeñas o medianas, buscar que todas incluyendo a las grandes empresas, se unan para recibir capacitaciones por parte de la cámara de comercio, que debería liderar las capacitaciones de (escenarios laborales incluyentes o rutas de empleo), donde se solucionen dudas y se resalte la urgencia e importancia que tiene Bucaramanga de tener este gran progreso social. Y de todo el potencial que tienen.

Que se implemente un mecanismo de cumplimiento obligatorio, con sanciones establecidas, por violar los derechos fundamentales de la población de personas con discapacidad, en sus derechos de: vida digna, como ciudadanos y persona humana, los principios constitucionales: “vivir bien”, “vivir como quiero”, libre desarrollo de la personalidad, derecho al trabajo, estabilidad reforzada, autonomía personal, derecho a la intimidad, libertad sexual y reproductiva. Porque el hecho de no poder capacitarse libremente, trabajar sin tantas barreras, les viola todos sus derechos y derechos por conexidad. Que ya son derechos adquiridos. (esto equivale a no cumplir las metas propuestas), (porque el derecho tiene que estar al servicio de la comunidad).

Se creen en la Cámara de Comercio de Bucaramanga, programas tecnológicos que permitan saber el censo de personas que trabajan en las empresas privadas de Bucaramanga y capacitaciones por parte de esta a las empresas sobre la importancia de la inclusión laboral de la población de PCD, se realicen los ajustes razonables, dentro de ellas y se implemente en lenguaje

incluyente. (símbolos que permitan identificar palabras claves, que tienen que repetir en su desarrollo laboral)

Proporcionar de manera fácil el manejo de la información de registro de localización y caracterización de la población de personas con discapacidad. Y tener claridad de cuantas personas se capacitan y cuantas registradas, se encuentran trabajando y en que están trabajando. (si no tienen el mecanismo que lo creen).

Preguntarle por medio de encuestas a la población de personas con discapacidad, que programas prefieren estudiar, de acuerdo con sus habilidades y destrezas. (Que consulten, a la población y tengan en cuenta la demanda laboral).

Adecuar toda la ciudad, vías públicas, entidades, empresas, privadas y públicas, colegios, universidades, medios de transporte, señalización, para que sean incluyentes a la población de PCD.

Realizar capacitaciones gratuitas, para toda la población, donde se enseñe sus derechos y sus deberes.

Se cree un lugar específico, (Centro de emprendimiento laboral para Personas con Discapacidad), donde las personas capacitadas con discapacidad, puedan trabajar, ofrecer sus servicios, en los oficios, labores, tecnologías, como independientes, o de manera grupal, que puedan ofrecer.

Se invierta capital semilla para crear más mini y mediana empresas, y las personas con discapacidad leve o moderada con ayuda de su familia creen empresas micro familiares, con el capital semilla otorgado, y la alcaldía impulse la creación de empresarios independientes y así aumentar el desarrollo, progreso y capital económico de Bucaramanga, pudiendo comenzar como un proyecto piloto en el municipio. (no solo las asociaciones de personas con discapacidad, pueden recibir la ayuda.)

Se incluya una materia en el pensum de la carrera para ser docente, donde se le enseñe lenguaje de señas y manejo de la población, (porque la mayoría de docentes, no están preparados para abordar el tema).

Jornadas de capacitación docente, contando con el apoyo de los colegios y universidades públicas y privadas. (donde se creen mesas de apoyo, para el estudio, dirigido por los docentes, con apoyo gratuito de los estudiantes voluntarios).

Las actividades empresariales, que se puedan realizar por medio del teletrabajo, siempre serán preferidas las personas con discapacidad, porque es una forma de trabajar por medios virtuales o dispositivos celular, que les proporciona, la eliminación de barreras. (porque les ahorra el desplazamiento, y el ajuste razonable de la estructura física. (en caso de no tener recursos). Se puede aplicar para el caso de ventas, de servicios, mercancías, publicidad, etc. según **Sentencia T-254/16, inclusión laboral de las personas con discapacidad**-importancia.

Como la discapacidad se clasifica en leve, media, severa o profunda, las personas que tienen menos del 15% de discapacidad, también gocen de protección del trabajo reforzado, (que no puedan cancelar su contrato laboral sin previa autorización del Ministerio de protección social).

Que se haga un buzón de sugerencias donde se puedan recibir ideas y posibles soluciones para la inclusión laboral de la población de personas con discapacidad.

Que el Estado y la Alcaldía de Bucaramanga Incentiven a las universidades públicas y privadas y entidades que tengan relación con el tema a que se vinculen, trabajen y realicen investigaciones de este tema.

Se adopte por parte de las empresas privadas de Bucaramanga, un lenguaje interno incluyente, con ayudas, tecnológicas, lenguaje de señas, braille, imágenes, que permita que su ingreso al trabajo, acoplamiento e interacción con los compañeros de trabajo sea positivo.

Se utilicen y propaguen por todos los medios de comunicación la importancia que tiene el registro de localización y caracterización de la población de Pcd, ya que si no están registradas es como si no tuvieran su cedula y no pueden ser registrados y conseguir disfrutar de los programas creados para ellos, por parte de la política pública municipal.

Trabajan mancomunadamente todas las entidades públicas y privadas, para socializar y cambiar el concepto social de las personas con discapacidad. Por medio de talleres, seminarios, clases.

Que los líderes de la población de PCD, tengan acceso a saber cómo se está invirtiendo el dinero designado, para su población, y se puedan realizar, evaluaciones pre y post, de los logros cada año, como forma de control interno de la sociedad.

Que las personas que tengan una discapacidad leve o moderada, trabajen y no solo accedan a pensión vitalicia, porque crean un déficit en el sistema general de pensiones. Y la población adulta mayor, que trabajo toda su vida, también tiene derecho a tener asegurada su pensión, y la población joven que se encuentra laborando, que es la que cotiza pensión, no da abasto con toda la población de PCD, porque son 23.864 actual y cada día va en aumento.

Crear identidad y pertenencia en todos en el sector empresarial, para que además de ser una obligación, beneficio o sugerencia, ellos lo vean como un compromiso que también es de ellos y beneficia a todos en Bucaramanga.

Bibliografía

Manual de instituciones: guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad / Organización Internacional del Trabajo, Oficina de País de la OIT para la Argentina.
- Buenos Aires: OIT, 2015.

Roth, Andre-Noel. (2002). Políticas Públicas. Formulación, implementación y evaluación. Ediciones Aurora, Bogotá.

Naciones Unidas. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Se encuentra en www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

CONPES, Política Publica de Discapacidad e Inclusión Social del Ministerio de Salud y Protección Social, 2013.

Garavito, Diana. (2014). “La Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral colombiano, una acción conjunta”. Tesis presentada como requisito para optar al título de: Maestría en Discapacidad e Inclusión Social. Universidad Nacional de Colombia.

Organización Mundial de la Salud. Datos y Cifras Sobre la Discapacidad. (2013)

PNUD. Escuela Virtual. 2011.

(Educación legal y lo Centros de Investigación Sociojurídica en Colombia, Jorge Carvajal.)
<http://judeco.ilsa.org.co:81/biblioteca/dwnlds/od/elotrdr038/od38-jorge.pdf>

Constitución Política de Colombia de 1989.

(Metodología y Técnica de la investigación SocioJurídica, cuarta edición actualizada. Jaime Giraldo Ángel).

Len Barton & Anne Borsay.(año).¿Problema personal o asunto público? Hacia un modelo de políticas para las personas con discapacidad físicas y mentales. Saint David’s University College, Gales. Morata;

Reiko Hayashi & Masako Okuhira. (2000). El movimiento por los derechos en el ámbito de la discapacidad en Japón, pasado, presente y futuro. Sociedad Japonesa para la rehabilitación de las personas con discapacidad. Universidad de Utah. Estados Unidos.

Rafael de Asís, Roig. (2012). Capacidad jurídica, discapacidad y derechos humanos. Una revisión desde la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Instituto de derechos humanos, Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid.

Badesa, Sara & Cerrillo, Rosario. (2008). Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Universidad Complutense de Madrid.

El programa de apoyo económico a personas con discapacidad permanente del Distrito Federal de México atiende a 4 mil personas. Sistema para el desarrollo integral de la familia ciudad de México.

Buckel, 1971; davoud y keetle,1980; Estes y cols.,1982; Hendriks y Mcallister, 1983; jordan,1979,kettle,1979,locker,1983;maclea y jeffreys,1974,oliver,1982;m.oliver,1983;taylor y ford, 1983;townsend,1979,1981;walker,1980,1981,1981,c;wansbrough y cooper,1980,1979.

Proyecto modelo de integración laboral 2016

Política pública, de Luis Francisco Bohórquez Pedraza, Alcalde. Plan de Desarrollo de Bucaramanga 2012- 2015.

Código Sustantivo del Trabajo

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102595

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf

Primera Sesión Comité Municipal de Discapacidad (CMD) Alcaldía de Bucaramanga.

Sistema Nacional de Discapacidad (SND) resolución 33 17 DE 2012

Palacios, Agustina. (2008). “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. CERMI; Comité español de Representantes de Personas con Discapacidad. Ediciones CINCA.

Programa Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para personas con Discapacidad.

Programa de apoyo económico a personas con discapacidad permanente del Distrito Federal de México.

Ley No. 1145 del 10 de julio del 2007

Sistema para el desarrollo integral de la familia ciudad de México.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201145%20DE%202007.pdf

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>

<http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-271240.html>

<http://www.col.ops-oms.org/juventudes/Situacion/LEGISLACION/Inter/NL31996.htm>

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

http://www.concejodebucaramanga.gov.co/descargas/EDICION_%202023_2010.pdf

<https://www.google.com.co/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=que+es+la+ONU>

<https://www.google.com.co/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=que+es+la+OIT>

https://es.wikipedia.org/wiki/Uni%C3%B3n_Europea

<http://www.col.ops-oms.org/juventudes/Situacion/LEGISLACION/Inter/NL31996.htm>

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html

file:///C:/Users/YESSICA/Downloads/ley_582_2000.pdf

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4825>

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0378_1997.html

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=292>

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1098_2006.html

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14932>

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8797>

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8799>

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16540>

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16752>

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0797_2003.html

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/C-066-13.htm>

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/C-293-10.htm>

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2015/C-458-15.htm>

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-765-12.htm>

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-765-12.htm>

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/C-066-13.htm>

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-824-11.htm>

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/T-933-13.htm>

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-606-12.htm>

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/T-684A-11.htm>

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=343>

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-843-13.htm>

http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/T-953-13.htm>

<http://dif.cdmx.gob.mx/dif/>

<http://www.ejecentral.com.mx/el-programa-de-apoyo-economico-a-personas-con-discapacidad-permanente-del-difcdmx-atiende-a-4-mil-214-personas/>

http://www.tramites.cdmx.gob.mx/tramites_servicios/muestraInfo/943

<http://www.bucaramanga.gov.co/Contenido.aspx?param=302>

http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_11_2010.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Entrevista Secretario de Salud Alcaldía de Bucaramanga

EL IMPACTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO DE BUCARAMANGA.

Nombre Raúl Salazar Fecha Martes 23 de agosto

Edad 52 Fundación/Entidad Alcaldía de Bucaramanga

Genero Masculino Cargo Secretario de Salud y ambiente

Tipo de Discapacidad Física Entrevista

-Marque Sí o No con una X, si la respuesta es cerrada.

-Si la pregunta es abierta, contéstela de forma libre.

1) ¿Cuál es el trabajo de su (fundación / entidad)?

- Como secretario de salud y ambiente a mí me toca es gestionar y hacer que todo lo referente a calidad en la prestación de los servicios de salud, y todo lo de ambiente se preste de la mejor manera, nosotros hacemos inspección, vigilancia y control a toda la parte que tenga que ver con salud de todos los ciudadanos Bumangueses.

2) ¿Cree usted que las empresas del sector privado de Bucaramanga practican la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

- No, pues desde la ley clopatosky donde prácticamente dicen que es una obligación, ejemplo: si a mí como persona con discapacidad, me incluyen en una empresa y en el momento que me tengan que retirar, sea yo un mal trabajador o regular, la empresa no puede decidir si usted se va mañana, porque tiene que tener permiso del Ministerio del Trabajo y todos los requisitos, y si usted es un mal empleado, es obvio que tienen que despedirlo. Yo creo que esa parte normativa ha frenado un poco a las empresas privadas.

3) ¿Cuál piensa que es la mayor dificultad para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad?

- Yo creo que esa parte normativa, frena un poco a las empresas privadas, a pesar, de que las normas dicen que los eximen de cierto porcentaje tributario, es interesante, pero hay que explicarlo mejor; ¿Porque no es atractivo?, -porque no se conoce, nos falta promocionar el descuento tributario, pero no sé, ¿si se pone en una balanza el descuento y el tener que soportarse una persona que hace lo que se le da la gana, con la cual tengan mucho inconveniente, que no hace caso? - no sé cuál sería el resultado, no sé qué pase.

4) ¿Podría describir la problemática y una posible solución?

- La problemática de la inclusión laboral. Yo sigo lo que dice el alcalde, “a veces buscamos las consecuencias y no las causas”, uno puede nacer con la discapacidad o adquirir la discapacidad, entonces manejemos dos escenarios: si yo nazco ciego, sordo, con un problema de discapacidad física, o con una discapacidad múltiple o una enfermedad huérfana, que es peor; el país no está preparado para que, en los colegios, nos capaciten, de la manera adecuada.

- Porque de un momento a otro, el gobierno dijo: “hacemos inclusión, firmo un decreto y todos los profesores que hacían apoyo a esta población los quitaron y pusieron otros, el problema cual es, que todos los maestros deben saber cómo manejar el tema de la discapacidad, un maestro que nunca ha conducido una persona con un síndrome de Down, o un maestro que nunca ha conducido un paciente con discapacidad. No sabe cómo abordarlo, llega un niño de esos y ¿qué hacen? - lo arrinconan.

- Estamos en el escenario en que la persona con discapacidad nace:

Entonces no se pueden preparar adecuadamente, no se tiene la infraestructura y tecnología, ni están preparados para recibir ciertos tipos de discapacidad y eso las más sencillas, como la sorda, la ciega, que teóricamente son más fáciles de manejar, pero ni para eso están preparados los colegios para recibir, en primaria, en bachillerato, mucho menos en universidad y posgrado.

- Por ejemplo: el caso mío, yo termine medicina y quede en silla de ruedas, entonces fue más fácil defenderme porque ya estaba terminando carrera, a uno que quiera estudiar desde el comienzo de su carrera en silla de ruedas, porque la infraestructura no está adaptada; entonces todo

ese andamiaje, la logística, y el talento humano se construye poco a poco, no estamos preparados para realmente llevar a un nivel profesional a una persona con discapacidad.

- Terminan bachillerato y ¿cómo está el nivel estudiantil? - no se hace absolutamente nada; listo terminan bachillerato y luego una persona sorda o ciega va buscar empleo, entonces se da cuenta que el sistema no se lo facilita.

- Un día me dijo un empresario: “bueno tengo veinte cupos, búsqume los perfiles ya”. -Estuve buscando, pero ni uno conseguí, entonces la causa es que nosotros como gobierno como estado, no preparamos los colegios y tenemos que velar por la inclusión integral, porque no podemos construir un colegio, solo para ellos, porque la población de personas con discapacidad tiene derecho a integrarse, - yo diría yo tengo derecho a ser incluido en el colegio que elija. Por otro lado las quejas de los profesores, diciendo: pero yo como voy a tener un niño babeando, y en parte tiene razón, no sabe cómo manejar esa situación, entonces, cierto tipo de discapacidad, siempre va a necesitar determinado tipo de apoyo, ejemplo: una niña sorda que vino a buscar empleo acá, la mama tuvo que dejar de trabajar, para ir a estudiar con ella en la universidad toda su carrera de diseñadora gráfica, ella necesitaba que la mama todo el tiempo le interpretara; salió y en los tres empleos que ha tenido, le han dicho: “si no se acuesta con los jefes, la despiden”, es una niña agraciada muy bonita, entonces han tratado de abusar de ella, y ella se pregunta, ¿yo para que estudie?, - yo que me capacite, y soy acosada laboralmente, ¿Qué será de los demás? – la joven entro en una crisis depresiva, y se pregunta que si su amiga solo hizo colegio, que oportunidades tendrá. ella manifiesta que le angustia la situación.

- Como para dar un ejemplo del panorama: Una cosa es nacer, que es cuando la persona se habilita y otra cosa es adquirirla, que es cuando se debe rehabilitar. Cuando se adquiere, en el caso mío, por alguna razón o circunstancia, esa es la diferencia entre la habilitación y rehabilitación.

- Cuando yo me voy a rehabilitar las EPS no le colaboran, entonces, que tengo un problema en el pie derecho, tengo que ir al norte, me duele la espalda tengo que ir al sur, entonces hay que dar un servicio integral, que ayude a que todo esté en un solo lugar, para que la persona pueda realmente rehabilitarse sin que las sedes físicas sean un problema, porque no están adecuadas y distantes. Para que las personas puedan estudiar, y seguir con su vida, tienen que prepararse para ello, a mí me quedo un poquito fácil, porque yo ya era médico, y tuve a la

oportunidad de estudiar en Estados Unidos, pero yo si quisiera saber, ¿Cuántos, de mis compañeros, tuvieron las mismas oportunidades?

- Otro punto, las barreras de acceso, muchas veces debemos de buscar la causa, no es que los empresarios no quieren incluir, no es que la alcaldía no quiere emplear, es que el 10% de la población parte oficial se emplee.

- Las capacitaciones que existen en el SENA es para hacer escobas y traperos, hasta ahí. ¿Por qué? la idea sería que se llevaran a un nivel técnico profesional.

- La posible solución, es que el estado comience a trabajar en la educación, de los profesores, haciendo que estos antes de graduarse tengan en su pensum, materias enfocadas a el manejo adecuado de la población de personas con discapacidad. Que ellos vengan con un criterio de ¿qué es un síndrome de Down?, un manejo y conocimiento de las diferentes discapacidades y que ellos técnicamente o científicamente, digan no este niño tiene una PCD (persona con discapacidad) profunda, y no se puede hacer nada o tiene una superficial y se puede aprovechar. Ejemplo: el autismo, que comencemos desde la formación de los maestros, a abordar este tema, que el maestro no se gradué, si no cumple con las materias que le enseñen como es que se debe abordar los diferentes tipos de discapacidad.

- Sobre todo, cuando se están formando los maestros, deben aprender cómo se aborda una discapacidad física, una persona con discapacidad huérfana, no deben esperar a que sean maestros, sino en su formación antes de graduarse debe de implementarse, porque como es un requisito lo hacen sino no se gradúan. De igual manera los maestros que ya ejercen.

- Ver cómo hacemos para las barreras de acceso, los ajustes razonables sobre todo públicos, como hacemos para que las curadurías no den un visto bueno si no hay acceso para las personas con discapacidad, baños públicos adaptados, para la población de personas con discapacidad, por ejemplo: para mí la rampa es excelente, pero para los ciegos si no hay un marcador en el piso especial se pierde.

5) ¿A quién se le puede atribuir el problema actual?

- A todos, nosotros como personas con discapacidad, el caso mío, yo me meto en el día a día aquí y se me olvida, que hay gente que existe se me olvida mostrarme entonces ya voy al caci que únicamente a cine, voy a una actividad y otra, pero se me olvida mostrarme, que la gente

sepa que soy el secretario de salud y soy una persona con discapacidad física, contarles que si se puede. Tengo un amigo que es ciego, también trabaja acá, él tiene un PHD trabajó en Alemania, siendo ciego prácticamente, pero tampoco se hace visible.

- A pesar de que el Estado ha dado la normatividad ley 1618 y la Convención de Derechos Humanos, son muy bonitos, pero vaya aplíquelo. Ahora váyase para un municipio, ejemplo: para los llanos orientales un municipio cualquiera, a ver si haya una persona con silla de ruedas, puede estudiar, o tiene las garantías mínimas.

- El problema es de todos, el Gobierno, la sociedad, las fundaciones, algunas, buscan es el beneficio propio, pero que realmente que aporten y se sienten, a ver como ayudan, pocas. Hay un Concejo Nacional de Discapacidad, pero usted le pregunta al ciego algo del sordo y no tiene ni idea, y viceversa.

6) ¿Conoce la Política Pública Municipal en relación a la inclusión laboral de las PcD?
(Responder Sí o No .

- Bucaramanga tiene la fortuna de que es uno de los Municipios en el país que tiene una Política Pública de Discapacidad y ha aplicado la norma para las personas con discapacidad, no solo desde esta administración, desde la administración pasada, se tenía un Plan de Acción, cada secretaria tenía que decir que hacía con los recursos y todo lo demás y lo estamos continuando, ósea que la Política Pública de Discapacidad de Bucaramanga al menos de la Alcaldía sigue los lineamientos, se acabó de actualizar con la Ley 3317, y todo lo demás para la conformación de ellos.

- Un problema que tenemos con la Política Pública es que tenemos que vigilarla, hacer seguimiento y hacer que se implementen los Consejeros Municipales de Discapacidad, los Consejeros Municipales de Discapacidad aparecen cuando los eligen y cuando los nombran para la foto, y la ley obliga a que nosotros tenemos que hacer seis reuniones en el año, una cada dos meses, uno espera que, en esos dos meses, llegue la persona representante de la población ciega, y diga a mi población en salud, le falta esto, en educación esto, pero no han dicho nada, y en esos

dos meses, llegan a quejarse y a decir que le hace falta a, (él(a) no a la población) y que no tienen, yo creo que les falta pertenencia para investigar que le falta a la gente de esa población.

7) ¿Cree usted que hace falta mejorar la Política Pública para que cambie la situación de esta población? Sí ___ o No ___x__.

¿Por qué?

- Si usted lee la Ley 1618, la Ley 3317, lee la Convención de Derechos Humanos para personas con Discapacidad, es todo maravilloso, el problema es de nosotros como personas con discapacidad tenemos que recordar que no solo tenemos derechos sino deberes. Yo creo que la Política Pública como esta, es hacerla cumplir; ver como la población con discapacidad se empodera de esa Política Pública, pero empoderarse no es solo pelear y pedir, sino también hay que ser corresponsables a esos derechos porque yo pido y peleo, pero ¿Que hago yo por mi población? y usted en que se ha beneficiado, ¿usted si le ha ayudado a su población ciega, o sorda o física? - Para decirles mire tenemos esta norma, tenemos esta ley, no muchas veces no.

- Ejemplo personal: me subí a un avión, y la aerolínea me dijo que no me podía subir solo, yo le dije: ¿Es que soy interdicto o incapaz? - yo pienso si soy yo, que puedo argumentar, defenderme, debatir y conozco la norma y me la montan; yo me puedo subir solo, imagínese esos muchachos que son personas humildes económicamente y no conocen sus derechos ni como exigirlos.

8) ¿Cuál sería el enfoque (social, cultural, normativo) para mejorar la Política Pública en relación a la inclusión laboral de las PcD?

- El enfoque social, es que nosotros como lo estamos haciendo facilitemos la participación de la población de personas con discapacidad, en todas las áreas de la Alcaldía, que ellos sean como esos veedores, por ejemplo: estábamos tratando de sacar un Decreto, a ver como establecemos un porcentaje de personas con discapacidad, con las que estoy trabajando en la Alcaldía, pero necesito que ellos se sensibilicen, que participen, ellos solo participan en la Unidad Generadora de Datos, ellos creen que lo hacen y piensan que van a recibir un subsidio, ser franco con ellos, permitirles la participación social, política, pero necesitamos que se involucren, no solo que participen que es lo que está pasando una cosa es participar otra cosa es involucrar, ejemplo: “Es un desayuno americano, quien participa la gallina que puso el huevo, quien se involucra el tocino que lo mataron para estar ahí, es eso.”

Porque lo dice: ¿porque a veces esperan beneficios como dinero?

- Generalmente la población vulnerable, llámese las negritudes, víctimas, personas con discapacidad, indígenas, etc. Le han visto la cultura la papa que está buscando siempre algo detrás de... otro ejemplo: los desplazados, yo soy desplazado y soy víctima, pero ya tengo empleo, yo siempre seré desplazado, pero a mí ya me restablecieron los derechos, yo ya tengo empleo, tengo seguridad social, tengo de todo, yo no puedo seguir diciendo que fui desplazado, para conseguir recursos, ósea nunca dejan de ser desplazados, pero hablan como si no se les hubieran restablecido sus derechos, ni se les hubieran dado otras oportunidades, y a veces tienen mejores cargos, casas, que uno, entonces hay que cumplir, cuando a la persona ya se le ayudo, debe salir y darle la oportunidad a otra para que también sea ayudada, no quitarle esa oportunidad, si ya tuvo la ayuda salga y permita que otro la tenga. Pero es una falla del Estado no regular eso, porque es una obligación de la población vulnerable salir adelante, no estancarse.

9) ¿Conoce aproximadamente qué porcentaje de personas con discapacidad de la ciudad de Bucaramanga de no tiene trabajo?

No, son estadísticas que no las conocemos.

10) ¿Cree usted que la población de personas con discapacidad se encuentra capacitada debidamente para laborar? Sí ___ No x

¿Por qué?

- Siempre manejo los dos escenarios, uno es la habilitación cuando la persona nace, y dos es la rehabilitación cuando la persona la adquiere en su ciclo de vida, entonces cuando nacemos, crecemos y entramos a la primaria, en ella muchas veces no encontramos un medio adecuado, para prestar una educación de calidad, y si la adquiero en bachillerato, mi salón queda en un tercer piso y a mi laboratorio no puedo acceder; menos si voy para la universidad, porque conseguir transporte es complicado, a pesar de que se están haciendo ajustes razonables a muchos sitios, todavía falta, entonces la respuesta es, No se encuentra preparada, pero no es por ellos mismos, sino por las barreras de arquitectónicas y la falta de profesionales especializados para esos temas.

11) ¿Cree usted, que las personas con discapacidad están siendo orientadas de una manera eficiente y adecuada, por entidades Gubernamentales para la Inclusión Laboral en el sector privado de Bucaramanga? Sí _____ o No ,

¿Por qué?

- Porque a pesar de que se ha hecho algo de difusión a las empresas privadas de la importancia de tener personas con discapacidad, no lo hacen solo por eso, sino por ahorrarse costos tributarios, realmente siempre el único que presta este servicio es el SENA, y él tiene para mí un defecto, a pesar de que varias personas me han corregido, yo sí creo que tiene un defecto, ejemplo: vamos a hacer un curso para hacer traperos, un curso para hacer bolsas, pero no se sienta con la gente a preguntarles que realmente quieran hacer, para que sea algo que le genere ingresos y ellos los disfruten y sea algo dignificante para la población de personas con discapacidad. Y la empresa privada menos, no van a gastar en hacer ajustes razonables, capacitar a los empleados, para crear un buen entorno de trabajo, en la empresa privada usted va y dice soy una persona con discapacidad física y ellos le van a decir no me toca hacer rampa, me toca subir los escritorios, todo, porque se tiene que hacer el ajuste razonable para esa persona con discapacidad, y todo lo ven un problema.

12) ¿Qué cree usted que hace falta para mejorar la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, y lograr una cobertura del 100% en el Sector Privado de Bucaramanga? Marque con una X su respuesta.

a) Más normas que incentiven a la inclusión laboral de personas con discapacidad, por medio de beneficios tributarios.

b) Mayores jornadas de capacitación, socialización y concientización a las empresas del sector privado, sobre los beneficios económicos y sociales de la inclusión laboral.

c) Que el Plan Municipal de Desarrollo para la Población de Personas con Discapacidad, se realice teniendo en cuenta las necesidades y que las metas sobre inclusión laboral se cumplan obligatoriamente.

d) Todas las anteriores. A), B), C)

e) Otros: No

13) ¿Conoce usted la Política Pública del Municipio de Bucaramanga que se implementó para el periodo del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015, bajo la Alcaldía de Luis Francisco Bohórquez? Sí o No .

- Si porque participen en ella, tuve acceso, yo trabajaba como referente departamental de discapacidad.

14) Señale Cuáles Metas en el Plan de Desarrollo Municipal considera que se cumplieron y Cuáles no se cumplieron (Marque Sí o No con una X.)

a) Promoción, Prevención y habilitación. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

b) Inclusión en Educación de calidad, Cobertura y Permanencia. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

c) Accesibilidad física y vivienda. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

d) Transporte accesible. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

e) Comunicación Incluyente. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

f) Capacitación, formación, creación e inclusión laboral de personas con discapacidad. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

g) Arte y cultura para todos. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

h) Deporte recreación y escenarios incluyentes. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

i) Fortalecimiento integral de las personas con discapacidad y de las Instituciones para una rehabilitación incluyente. Sí ___ No x si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo _____ o negativo x_____.

15) Describa cuáles fueron las actividades que se desarrollaron en cumplimiento de la meta “Capacitación, formación, creación e inclusión laboral de personas con discapacidad” de la PPM señalada.

- Hubo capacitación, pero formación creación e inclusión no, una cosa es que capaciten, yo puedo llegar aquí y capacitarla, pero si yo no le hago un test pre y un test post, ¿si capacite?

16) ¿Cree usted que el impacto de la Política Pública del periodo 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2015, bajo la Alcaldía de Luis Francisco Bohórquez fue positivo o negativo para la población de personas con discapacidad?

A) Positivo x o Negativo _____.

B) ¿Por qué?

- Hubo Política Publica el Consejo trabajo para realmente tener una ordenanza de una Política Pública, se hizo un plan de acción de una política pública, se creó la cultura de los secretarios de incluir en la parte económica y la secretaria de salud que está habilitada en ese entonces ella participaba en los comités municipales.

C) ¿Que se podría, mejorar?

- Que los Concejeros no se involucran, tienen que participar más, proponer más, estar más pendientes de lo que necesita su población, porque solo llegan a quejarse, ejemplo: si yo soy Concejero de la población visual, la idea no es que llegue a pelear, sino que exponga en mi población se necesita para educación esto, puntual, en salud esto, yo sé que una persona ciega, en una escuela tal, tiene problemas y como se puede solucionar, oficiemos, que se apersona de eso, y busque al Secretario, para interponer la queja.

En el tiempo que transcurre entre un comité y otro, el haya hecho cosas, que no sea un misterio.

17) ¿A usted el Gobierno actual (año 2016), lo(a) ha incluido para participar activamente en la creación del Plan de Desarrollo Municipal y Política Pública Municipal, dirigido a la población de personas con discapacidad en Bucaramanga? Sí o No .

18) ¿Considera que las normas creadas para lograr la Inclusión laboral de personas con discapacidad en el Sector Privado de Bucaramanga son efectivas?

Sí o No .

¿Porque?

- Para mí las Normas que existen son suficientes, pero no son efectivas porque no se cumplen, efectivas porque están, porque se pueden utilizar, pero no hay herramientas, para obligar a la parte privada para que realmente incluya a la población de personas con discapacidad en la parte laboral. También que cuando construyan una empresa, lo hagan pensando en que tiene que tener la accesibilidad, para esta población, porque nadie esta exentó de adquirir una discapacidad. Pero yo diría que la efectividad todavía no se ve, están las normas, pero no se cumple para nada, no hay una obligatoriedad, no hay difusión de los beneficios tributarios.

Anexo 2: Entrevista con Henry Murillo Salazar

EL IMPACTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PRIVADO DE BUCARAMANGA.

Nombre Henry Murillo Salazar Fecha Miércoles 10 agosto
 Edad 39 Fundación/Entidad Secretaría de Desarrollo social
 Genero Masculino Cargo Coordinador del programa de Discapacidad.
 Tipo de Discapacidad Física Entrevista

-Marque Sí o No con una X, si la respuesta es cerrada.

-Si la pregunta es abierta, contéstela de forma libre.

1) ¿Cuál es el trabajo de su (fundación / entidad)?

- Es prestar servicios de habilitación, rehabilitación, de niños, niñas adolescentes, formación ocupacional, proyecto de vida, y entrega de ayudas técnicas y tecnológicas en la búsqueda de la inclusión social de las personas con discapacidad.

2) ¿Cree usted que las empresas del sector privado de Bucaramanga practican la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

- No, porque no se puede generalizar que sean todas, pero es un bajo porcentaje de las empresas que están haciendo inclusión laboral de personas con discapacidad
- Primero: no hay una norma que los obligue a cumplir y segundo: porque la norma que existe para las excepciones tributarias ley 361 art 26, es voluntaria.
- El desconocimiento de los beneficios.

3) ¿Cuál piensa que es la mayor dificultad para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad?

- Las barreras actitudinales, las barreras arquitectónicas y el desconocimiento de la potencialidad de las personas con discapacidad, pero de manera principal la actitud del empleador.

4) ¿Podría describir la problemática y una posible solución?

- La primera problemática es: no tenemos una normatividad que obligue a incluir laboralmente a las personas con discapacidad en el ámbito laboral. pero adicional es que las personas con discapacidad se están formando, en artes, oficio, labores específicas, pero también se están formando académicamente y los empresarios desconocen esto.
- No saben cuáles son los beneficios que obtienen al incluir una persona con discapacidad y si el empresario como tal, en algún momento desea incluir a la persona con discapacidad, él no está capacitado para hacer la adaptación de los puestos de trabajo.
- los empresarios ven a las personas con discapacidad, como personas enfermas, bajo un modelo médico, eso se convierte como en la principal problemática.
- Cuál es la posible solución que podría darse, la articulación de las instituciones que hacen formación para el trabajo, instituciones de educación y formación superior, que tiene profesionales que están formándose y sector público y privado, para que puedan trabajar mancomunadamente.
- Que la institución que hace formación para el trabajo pueda formarlos, que la empresa pueda incluirlos, pero que el sector público sea el encargado de adaptar los sitios de trabajo, para que la persona pueda incluirse laboralmente.

5) ¿A quién se le puede atribuir el problema actual?

- El problema actual, se le puede atribuir al gobierno y la sociedad.

6) ¿Conoce la Política Pública Municipal en relación a la inclusión laboral de las PcD? (Responder Sí o No .

7) ¿Cree usted que hace falta mejorar la Política Pública para que cambie la situación de esta población? Sí o No .

¿Por qué?

- La política pública siguen siendo muy tímidas a la hora de establecer un porcentaje de manera obligatoria para que haya inclusión tanto en el sector público, como en el sector privado.

8) ¿Cuál sería el enfoque (social, cultural, normativo) para mejorar la Política Pública en relación a la inclusión laboral de las PcD?

- El primero que hay que hacer es el normativo, para que exista una obligatoriedad, tanto para las empresas públicas como las privadas, incluyan personas con discapacidad o en su defecto familiares que estén a cargo de personas con discapacidad.
- Socialmente: lo que habría que hacer es una difusión de las normas, para que lo tengan más claro los empresarios.
- Y culturalmente también hacer una campaña de toma de conciencia, para saber cómo se debe abordar la inclusión laboral de las personas con discapacidad o bajo qué modelo es que se deben abordar, para incluirlas socialmente.

9) ¿Conoce aproximadamente qué porcentaje de personas con discapacidad de la ciudad de Bucaramanga de no tiene trabajo?

- No.

10) ¿Cree usted que la población de personas con discapacidad se encuentra capacitada debidamente para laborar? Sí No

¿Por qué?

– bueno se pueden decir dos cosas, la primera hay un porcentaje de la población capacitada y hay otro alto porcentaje que no se encuentra capacitado, porque como no hay inclusión laboral definida con un porcentaje específico tanto en lo público como en lo privado, pues las persona con discapacidad prefieren dedicarse a otras labores, que son: más como labores de informalidad, entre ellas encontramos la venta de minutos, lotería, chance, juegos, rifas, espectáculos, la caridad también.

- 11) ¿Cree usted, que las personas con discapacidad están siendo orientadas de una manera eficiente y adecuada, por entidades gubernamentales para la Inclusión Laboral en el sector privado de Bucaramanga? Sí o No ,

¿Por qué?

– el Instituto de empleo de Bucaramanga no tiene, como tan definida una línea específica donde diga, que tiene como meta incluir un numero o un porcentaje de la población con discapacidad en el mercado laboral.

- 12) ¿Qué cree usted que hace falta para mejorar la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, y lograr una cobertura del 100% en el Sector Privado de Bucaramanga? Marque con una X su respuesta.

- a) Más normas que incentiven a la inclusión laboral de personas con discapacidad, por medio de beneficios tributarios.
 b) Mayores jornadas de capacitación, socialización y concientización a las empresas del sector privado, sobre los beneficios económicos y sociales de la inclusión laboral.
 c) Que el Plan Municipal de Desarrollo para la Población de Personas con Discapacidad, se realice teniendo en cuenta las necesidades y que las metas sobre inclusión laboral se cumplan obligatoriamente.
 d) Todas las anteriores. A), B), C)

e) Otros: - porque al convertirse en una meta, debe haber un obligatorio cumplimiento de la meta.

- 13) ¿Conoce usted la Política Pública del Municipio de Bucaramanga que se implementó para el periodo del [1 de Enero](#) de [2012](#) al [31 de Diciembre](#) de [2015](#), bajo la Alcaldía de Luis Francisco Bohórquez? Sí o No .

- 14) Señale Cuáles Metas en el Plan de Desarrollo Municipal considera que se cumplieron y Cuáles no se cumplieron (Marque Sí o No con una X.)

a) Promoción, Prevención y habilitación. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

b) Inclusión en Educación de calidad, Cobertura y Permanencia. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

c) Accesibilidad física y vivienda. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

d) Transporte accesible. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

e) Comunicación Incluyente. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

f) Capacitación, formación, creación e inclusión laboral de personas con discapacidad. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

g) Arte y cultura para todos. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

h) Deporte recreación y escenarios incluyentes. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

i) Fortalecimiento integral de las personas con discapacidad y de las Instituciones para una rehabilitación incluyente. Sí No si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo o negativo .

15) Describa cuáles fueron las actividades que se desarrollaron en cumplimiento de la meta “Capacitación, formación, creación e inclusión laboral de personas con discapacidad” de la PPM señalada.

- En los dos primeros capacitación y formación, lo que hicieron fue capacitar a las personas por ejemplo en: decoración navideña y en formación hicieron otra que tenía que ver con diseño de diferentes elementos a través de la ornamentación, pero no llegó sino hasta eso, para las personas no llegó sino hasta la capacitación, no hubo inclusión laboral, porque se capacitó y se formó, pero si yo lo hago y no le entrego el capital semilla, para que puedan comenzar, entonces no puedo decir específicamente que se creó eso o que lo incluí laboralmente, no hubo creación ni inclusión.

16) ¿Cree usted que el impacto de la Política Pública del periodo [1 de Enero de 2012](#) al [31 de Diciembre de 2015](#), bajo la Alcaldía de Luis Francisco Bohórquez fue positivo o negativo para la población de personas con discapacidad?

A) Positivo ____ o Negativo .

B) ¿Por qué? - porque las metas se cumplieron, pero primero hubo mucha demora en que comenzaran los procesos y dos se contrató a organizaciones para que hicieran el tema de formación y capacitación, pero no eran las idóneas, y solo se capacito y formo, pero no se llevó a feliz termino de creación.

C) ¿Que se podría, mejorar? - pues realmente, que, si nosotros tenemos capacitación y formación, se debe tener una capital semilla, porque si la persona no puede incluirse en un perfil ocupacional, entonces pueda poner su propio negocio, para obtener su sustento diario.

17) ¿A usted el Gobierno actual (año 2016), lo(a) ha incluido para participar activamente en la creación del Plan de Desarrollo Municipal y Política Pública Municipal, dirigido a la población de personas con discapacidad en Bucaramanga? Sí o No ____.

- Si en enero, febrero y marzo. Lo que hay que evidenciar, es que a nosotros nos convocan para participar en las mesas de trabajo del plan de desarrollo, pero cuando las metas internamente se tienen que aterrizar, en el plan de desarrollo, la gente no tiene conocimiento de cómo debe llevar la meta, ejemplo: en el programa de discapacidad nosotros tenemos doce metas, pero si usted va y revisa la responsabilidad de la secretaria de salud y no quedo sino una meta, entonces hay unas que tenemos doce y hay unas que no tenemos nada.
- Quiere decir que el tema sigue viéndose desde la secretaria de desarrollo social, cuando es un tema que deberá verse desde todos los sectores.

18) ¿Considera que las normas creadas para lograr la Inclusión laboral de personas con discapacidad en el Sector Privado de Bucaramanga son efectivas?

Sí ____ o No .

¿Porque? – no se definió un porcentaje, no hay obligatoriedad, y el empresario dice yo cumplo con la responsabilidad social en otras áreas menos en esa, prefiere pagar otras obligaciones con el SENA u otras entidades que incluir laboralmente a las personas con discapacidad.

Anexo 3: Entrevista con Olga lucia Santamaría pinzón, Directora de FANDIC

EL IMPACTO DE LA POLÍTICA PÚBLICA EN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nombre Olga lucia Santamaría pinzón Fecha Miércoles 3 agosto de 2016

Edad 45 Fundación/Entidad Directora de Fandic

Genero Femenino Cargo Representante legal

Tipo de Discapacidadninguna Entrevista

-Marque Sí o No con una X, si la respuesta es cerrada.

-Si la pregunta es abierta, contéstela de forma libre.

19) ¿Cuál es el trabajo de su (fundación / entidad)?

- Fandic trabaja por inclusión de los niños con discapacidad. Especialmente por niños de mayor vulneración de estratos 1 y 2, pero con el objetivo de articular el proceso de comunidad dentro de ese proceso de inclusión, nosotros lideramos la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad, que es rehabilitar, pero con ese enfoque comunitario en busca acceso de servicios e inclusión de el niño con discapacidad.

20) ¿Cree usted que las empresas del sector privado de Bucaramanga practican la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

- Realmente hay mucho desconocimiento frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, entonces no lo aplican, son muy pocos los casos donde se ha hecho aplicación, ahí beneficios para las empresas, pero las empresas no lo conocen o si lo conocen, es muy poco, pues realmente les falta profundizar en el tema de discapacidad, eso hace que prefieran no hacer ningún proceso de inclusión.

21) ¿Cuál piensa que es la mayor dificultad para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad?

- Es la falta de accesibilidad, en lo físico como en lo social, como en lo actitudinal y conceptual, hay desconocimiento de lo que es realmente, la plata física no permite la inclusión de las personas con discapacidad, entonces si no se generan esos cambios de infraestructura.
- Si son personas sordas, no tienen garantizado su derecho de interprete, si tienen discapacidad física no cuentan con rampas, ni ascensores, si son personas con discapacidad cognitiva no cuentan con personas de apoyo, si son personas con discapacidad visual, no tiene material en braille.

22) ¿Podría describir la problemática y una posible solución?

- En el tema laboral, la problemática que hay es que así sea un joven de los 18 años que ya esté en edad de trabajar hasta un adulto, pues simplemente no tienen la oportunidad para ser activo, y esto sigue multiplicando el tema de la pobreza, así la persona tenga las capacidades, para hacerlo esto se termina convirtiendo a un

círculo vicioso, por eso se relaciona tanto la discapacidad y la pobreza. Las madres de los niños con discapacidad, no tiene muchas posibilidades, de tener empleo, no tienen beneficios, no son incluidas en empresas o que por tener un hijo con discapacidad tengan horarios especiales, o no pueden trabajar, porque se tiene que quedar con sus hijos, son madres abandonadas y una de las grandes problemáticas que hay es la pobreza finalmente, la falta de dignificación de la persona, a través del trabajo, exclusión de la persona porque no es productiva, la falta de dignificación del ser humano.

- Si vemos soluciones lo que se tiene que haber es concientización por un lado de empresas públicas y privadas, frente a este tema.
- Aplicación de la ley es muy clara, las empresas deben promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se deben hacer los ajustes razonables, el cambio de ambiente, tener una cuota mínima de población, entonces yo creo que las posibles soluciones están, pero hay que ponerlas en marcha.

23) ¿A quién se le puede atribuir el problema actual?

- Es un problema de gobierno, de sociedad, de la población con discapacidad, porque tampoco está preparada, porque si la persona tiene la discapacidad desde pequeña pues no tiene el proceso de inclusión educativo, no se puede preparar educativamente, pues esto hace que no tenga como desempeñar el trabajo a futuro, si es una persona que no tiene discapacidad y la adquiere laborando, es una persona que se le cierran las puertas y eso es lo que genera que ellos no puedan trabajar.

24) ¿Conoce las Políticas Públicas Municipales en relación a la inclusión laboral de las PcD?
(Responder Sí o No .

25) ¿Cree usted que hace falta mejorar las Políticas Públicas para que cambie la situación de esta población? Sí o No . ¿Por qué?

- No hace falta mejorarla, yo pienso que es aplicar la política pública, porque la política pública está hecha con un concepto muy universal y un concepto muy de derechos, pero el problema que ha tenido es la aplicación, pienso que es más la aplicabilidad, que empezar a cambiarla nuevamente.

26) ¿Cuál sería el enfoque (social, cultural, normativo) para mejorar las Políticas Públicas en relación a la inclusión laboral de las PcD?

- El enfoque, es el enfoque de derechos y es acorde con la convención, que está hecha para personas con discapacidad, que es el que dirige y pues se debe articularlo con la ley estatutaria 1618 que tenemos, entonces es retomar eso.

27) ¿Conoce aproximadamente qué porcentaje de personas con discapacidad de la ciudad de Bucaramanga de no tiene trabajo?

- El porcentaje no lo conozco como tal, pero considero que con trabajo hay muchos, pero con trabajos informales, u ocasionales y yo diría que el 10 %, puede tener un trabajo formal, de resto están en la informalidad o no tienen trabajo.

28) ¿Cree usted que la población de personas con discapacidad se encuentra capacitada debidamente para laborar? Sí ___ No x ¿Por qué?

- Porque no hay procesos de formación, para incluirse laboralmente, no hay rutas, no hay modelos, eso es lo que hace que no estén preparados, mas no los que tienen el conocimiento, sea empírico o profesional, que, si lo puedan desempeñar, lo que no existe es el modelo el proceso de inclusión laboral.

29) ¿Cree usted, que las personas con discapacidad están siendo orientadas de una manera eficiente y adecuada, por entidades gubernamentales para la Inclusión Laboral en el sector privado de Bucaramanga? Sí ___ o No x, ¿Por qué?

- No, no existe del modelo orientación para inclusión laboral, en lo público y mucho menos desde lo privado.
- Porque lo privado tampoco conoce, tampoco conoce el proceso de inclusión laboral, saben que existe una norma, pero no saben cuáles son los procesos, y también hay desconocimiento de lo que es la discapacidad, eso lo que genera es un miedo, al momento de inclusión laboral, porque las empresas tampoco pueden capacitar lo que no saben. El desconocimiento de todo.

30) ¿Qué cree usted que hace falta para mejorar la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, y lograr una cobertura del 100% en el Sector Privado de Bucaramanga? Marque con una X su respuesta.

- f) x Más normas que incentiven a la inclusión laboral de personas con discapacidad, por medio de beneficios tributarios.
- g) x Mayores jornadas de capacitación, socialización y concientización a las empresas del sector privado, sobre los beneficios económicos y sociales de la inclusión laboral.
- h) x Que el Plan Municipal de Desarrollo para la Población de Personas con Discapacidad, se realice teniendo en cuenta las necesidades y que las metas sobre inclusión laboral se cumplan obligatoriamente.
- i) ___ Todas las anteriores. A), B), C)
- j) Otros:
 - Frente a la norma, hay muchos vacíos, entonces hay que revisar la norma.

31) ¿Conoce usted la Política Pública del Municipio de Bucaramanga que se implementó para el periodo del 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2015, bajo la Alcaldía de Luis Francisco Bohórquez? Sí x o No ___.

32) Señale Cuáles Metas en el Plan de Desarrollo Municipal considera que se cumplieron y Cuáles no se cumplieron (Marque Sí o No con una X.)

a) Promoción, Prevención y habilitación. Sí_ ___ No_____ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo___ ___ o negativo _____.

b) Inclusión en Educación de calidad, Cobertura y Permanencia. Sí_ ___ No_____ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo ______ o negativo _____.

c) Accesibilidad física y vivienda. Sí___ No__ ___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo___ ___ o negativo _____.

d) Transporte accesible. Sí_ ___ No_____ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo ________.

e) Comunicación Incluyente. Sí___ No_ ___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo ________.

f) Capacitación, formación, creación e inclusión laboral de personas con discapacidad. Sí___ No ___ ___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo ________.

g) Arte y cultura para todos. ___ Sí_ ___ No_____ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo ______ o negativo _____.

h) Deporte recreación y escenarios incluyentes. Sí___ No ___ ___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo __________.

i) Fortalecimiento integral de las personas con discapacidad y de las Instituciones para una rehabilitación incluyente. Sí ___ ___ No_____ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo ______ o negativo _____.

33) Describa cuáles fueron las actividades que se desarrollaron en cumplimiento de la meta “Capacitación, formación, creación e inclusión laboral de personas con discapacidad” de la PPM señalada.

- No en capacitación laboral, quien hizo algún ejercicio fue el SENA y el INDERBU, pero realmente que se haya visto que alguien más hiciera un trabajo para capacitación laboral, formación e inclusión laboral de personas con discapacidad, no.

34) ¿Cree usted que el impacto de la Política Pública del periodo 1 de Enero de 2012 al 31 de Diciembre de 2015, bajo la Alcaldía de Luis Francisco Bohórquez fue positivo o negativo para la población de personas con discapacidad?

D) Positivo o Negativo .

E) ¿Por qué?

- Hubo política pública, se logró hacer plan municipal, plan anual de discapacidad y se generaron cambios, en ese campo es positivo porque se logró aplicar la política pública.

F) ¿Que se podría, mejorar?

- Siempre hay que trabajar en mejorar, poco a poco se va mejorando.

35) ¿A usted el Gobierno actual (año 2016), lo(a) ha incluido para participar activamente en la creación del Plan de Desarrollo Social Municipal y Política Pública Municipal, dirigido a la población de personas con discapacidad en Bucaramanga? Sí o No .

- En el plan de desarrollo social municipal, si participe en las mesas de trabajo. Y en la política pública también, Porque soy miembro del comité municipal de discapacidad.

36) ¿Considera que las normas creadas para lograr la Inclusión laboral de personas con discapacidad en el Sector Privado de Bucaramanga son efectivas?

Sí o No . ¿Porque?

- No, porque las personas con discapacidad incluidas en el sector privado son un mínimo, prácticamente no se conoce ni siquiera el porcentaje, hay que trabajar en eso.

Anexo 4: Instrumento de recolección de información

Genero: Estado civil:

Marque con una X, Sí o No según su la respuesta que elija.

1) ¿Qué tipo de Discapacidad tiene?

- a) Auditiva _____
- b) Visual _____
- c) Sensorial _____
- d) Física _____
- e) Cognitiva _____
- 2) ¿Su discapacidad le permite laborar? Sí___ No___.
- 3) ¿Se encuentra laborando actualmente? Sí___ No___.
- 4) ¿Ha recibido alguna capacitación laboral por parte de los programas y/o Políticas Públicas desarrolladas por la Alcaldía de Bucaramanga desarrolladas para personas con discapacidad? Sí___ No___.
- 5) ¿Usted ha participado en la realización de programas de Inclusión Social para su población? Sí___ No___.
- 6) ¿En qué le gustaría capacitarse laboralmente, teniendo en cuenta sus capacidades y habilidades?
- a) ___ Tecnología
- b) ___ Manufactura
- c) ___ Administrativo
- d) ___ Otro: _____
- 7) ¿Conoce usted el Plan Municipal de Discapacidad 2013 - 2022, bajo la Alcaldía de Luis Francisco Bohórquez?
- Sí ___ No ___.
- 8) ¿Ha escuchado de alguna de las siguientes líneas de acción del Plan Municipal de Discapacidad 2013-2022? Sí___ o No___ . Solo se contesta lo siguiente si su respuesta fue Sí.

a) Promoción, Prevención y habilitación. Sí___ No___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo _____

b) Inclusión en Educación de calidad, Cobertura y Permanencia. Sí___ No___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo _____

c) Accesibilidad física y vivienda. Sí___ No___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo _____

d) Transporte accesible. Sí___ No___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo _____

e) Comunicación Incluyente. Sí___ No___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo _____

f) Capacitación, formación, creación e inclusión laboral de personas con discapacidad. Sí___ No___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo _____

g) Arte y cultura para todos. Sí___ No___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo _____

h) Deporte recreación y escenarios incluyentes. Sí___ No___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo _____

i) Fortalecimiento integral de las personas con discapacidad y de las Instituciones para una rehabilitación incluyente. Sí___ No___ si su respuesta es sí, marque con una x si el impacto del programa fue: positivo_____ o negativo _____

9) ¿Qué cree usted que hace falta para mejorar la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, y lograr una cobertura del 100% en el Sector Privado de Bucaramanga? Marque con una X su respuesta.

a) ___Mas normas que incentiven a la inclusión laboral de personas con discapacidad, por medio de beneficios tributarios.

b) ___Mas capacitación, socialización y concientización a las empresas del sector privado, sobre los beneficios económicos y sociales de la inclusión laboral.

c) ___Que el Plan Municipal de Discapacidad para la Población de Personas con Discapacidad, se realice teniendo en cuenta las necesidades y que las metas se cumplan obligatoriamente.

d) ___Todas las anteriores. A), B), C)

e) Otros: _____

10) ¿Las leyes y normas creadas para lograr la Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Bucaramanga son efectivas?

Sí___

No___.

Porque:

- Autorizo la publicación total de la encuesta, en todos los medios, para fines académicos e investigativos.

