ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL FRENTE AL ACCESO LABORAL PARA PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD VISUAL

Presentado por:

Edgar Mauricio Arango Buitrago

Medellín

2018

ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL FRENTE AL ACCESO LABORAL PARA PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD VISUAL

EDGARMAURICIO ARANGO BUITRAGO

FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA
Medellín, Colombia
2018

ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL FRENTE AL ACCESO LABORAL PARA PROFESIONALES CON DISCAPACIDAD VISUAL

EDGAR MAURICIO ARANGO BUITRAGO

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADO

Asesoras

ADRIANA PATRICIA ARBOLEDA LOPEZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA

Medellín, Colombia

2018

Contenido

Resumen **1**
Introducción **2**
Planteamiento del Problema **3**
Justificación **4**
Objetivos **5**
Objetivo General 5
Objetivos Específicos 5
Metodología **5**
Capítulo I **7**
Acceso laboral profesional de personas con discapacidad visual **7**
Capitulo II **9**
Sobre las tensiones que se presentan para los profesionales con discapacidad visual 26
Conclusiones **27**
Naturaleza jurídica y normatividad en el aspecto profesional laboral de discapacitados visuales en Colombia 27
Tensiones actuales que se presentan para los profesionales con discapacidad visual 28
Referentes Bibliográficos **28**

Resumen

El presente estudio tiene como propósito principal el análisis jurisprudencial de las sentencias proferidas por la Corte Constitucional de Colombia, en materia de acceso al mercado laboral para profesionales con discapacidad visual. Para tal finalidad, se define una metodología de tipo descriptivo, soportado en una revisión documental y bibliográfica de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional a partir de 1991. Según se encontró, entre los hallazgos se recomienda generar alianzas estratégicas para fortalecer el tema de discapacidad en los servicios de intermediación laboral, y que aquellas instituciones que tienen una mayor experiencia en la promoción laboral de la población con discapacidad visual, asesoren a las entidades de intermediación laboral, para que de acuerdo a las políticas públicas de inclusión y a los derechos fundamentales constitucionales se puedan realizar ajustes razonables en sus procesos de orientación, y se pueda garantizar el derecho constitucional a tener un empleo digno a las personas con este tipo de discapacidad.

Palabras clave: derecho fundamental, jurisprudencia,discapacidad visual, mercado laboral**.**

Introducción

El presente trabajo se configura como una aproximación del análisis de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, frente a la oportunidad laboral para personas con discapacidad visual. En este sentido, esta monografía se divide en cuatro secciones, a saber: en la primera sección se aborda el planteamiento del problema a partir del panorama del acceso al mercado laboral en Colombia, se presentan a colación los informes de la Agencia de Información Laboral, en esta misma línea se soporta el planteamiento desde los estudios desarrollados por el Instituto Nacional para Ciegos –INCI-. En la siguiente sección se relaciona la pregunta científica, la justificación y los objetivos de la monografía y se determina la ruta metodológica para la consecución de los mismos. En la segunda sección, se construye el marco conceptual, en donde se relacionan los estudios de mayor relevancia en la temática de investigación. Finalmente, la sección de resultados expone los hallazgos del análisis jurisprudencial a la luz del derecho colombiano, respondiendo al objeto de investigación y permitiendo evidenciar poca integración mediante alianzas, que posibiliten la promoción laboral a nivel nacional. Sea este ejercicio académico, como un insumo orientado a fortalecer los procesos de intermediación laboral.

Planteamiento del Problema

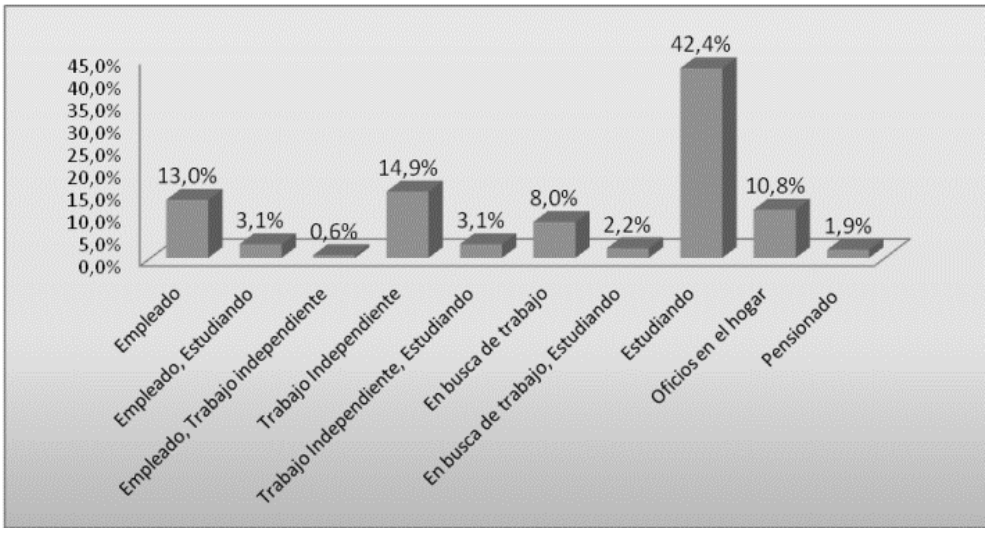
En relación con el panorama de acceso al mercado laboral, para las personas con condición de vida diferente en razón a la discapacidad visual, en el año 2014 el diario el Espectador, señalaba que:

> Del informe de la Agencia de Información Laboral (ENS): las personas con discapacidad han estado tradicionalmente excluidas de la plena participación en la vida social y económica de nuestro país. Barreras actitudinales y prácticas discriminatorias asociadas a la discapacidad de las personas, impiden el acceso y la permanencia en trabajos formales en condiciones de trabajo decente (El Espectador, 2014).

Por su parte Escobar Garavito(2014), presenta un trabajo relacionado con la inclusión de las personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano; donde señala que en el caso Colombiano, las cifras de desempleo de la población en general comparadas con la población con discapacidad son equilibradas, en este sentido, manifiesta que es un panorama que tienen muchos países en el mundo, refiere entonces que la tasa desempleo en 2013 fue de 9,6% y que en contraposición la tasa de personas con discapacidad empleadas se situaba en 6,3% según el informe de la Fundación Saldarriaga Concha, (2012) , de los cuales según el DANE, el 52,3% esta edad productiva. Lo anterior ofrece, un panorama claro en el cual se revela la significativa desventaja en la que se encuentran las personas con discapacidad frente al resto de la población.

Ahora bien, refiriendo a la problemática laboral de personas con discapacidad visual, el instituto nacional para ciegos INCI manifiesta también que la situación laboral es complicada, como se consta a continuación:

Ilustración 1: Población con discapacidad visual según actividad desarrollada en el primer semestre de 2013



Fuente: (Buitrago Corredor, Correa Barrera, Verdugo Sánchez y Yepes Camacho, 2013)

Como se observa en la ilustración 1. Según el panorama que establece el informe elaborado por el INCI.Sólo el 35% del grupo de encuestados accede al mercado laboral, donde se toma en cuenta si el encuestado es empleado o trabajador independiente;

Por todo lo anteriormente expuesto y atendiendo la necesidad laboral del país de incluir a la población con condición de vida diferente en particular, se propone la siguiente pregunta científica de investigación:

¿Cómo resignificar la situación actual que presentan los profesionales con discapacidad visual en Colombia, en relación con el acceso al empleo según la jurisprudencia de la corte constitucional en los últimos cinco años?

Justificación

La discapacidad visual, también llamada deficiencia visual es un término en el que convergen dos tipos de afectación visual, a saber: (1) baja visión y (2) ceguera total (Ortiz-Clavijo y Giraldo Gutiérrez, 2018, p.1757). En cuanto a definición, el instituto nacional para ciegos de Colombia INCI, citado por Ortiz, Aristizabal, y Caraballo (2016, p.345), define la discapacidad visual, como: “La pérdida total o parcial de la visión de ambos ojos, como consecuencia de un accidente, de una enfermedad congénita (Adquirida en el vientre de la madre o al nacer) o de una enfermedad que se presenta en el transcurso de la vida”. Ahora

bien, frente a la prevalencia de la discapacidad a nivel mundial, de acuerdo con Aristizabal lópez y Ortiz-Clavijo (2015), fue de 285.389 millones de personas en el año 2010 en todo el mundo, según un informe de la organización mundial de la salud OMS publicado en 2012. Estudios más recientes (Bourne et al., 2017), citado porOrtiz-Clavijo y Giraldo Gutiérrez, (2018b, p.1757), se señala que para el año 2015 la cifra a nivel mundial de discapacitados visuales rondaba los 435.000 millones de personas.

Por su parte, a nivel nacional según estimaciones del DANE en el año 2015 se contabilizaron en Colombia alrededor de 3'051.217 personas con limitaciones permanentes como reseña Caro Suarez en 2017 para el diario el tiempo en su edición en línea; donde, de esta cifra se registra un total de 1'134.085 personas con algún tipo de limitación visual.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en los últimos cinco años, en materia de acceso al mundo laboral para profesionales con discapacidad visual en Colombia

Objetivos Específicos

Identificar la naturaleza jurídica frente al concepto de discapacidad visual en Colombia

Analizar el marco normativo en el aspecto profesional laboral de discapacitados visuales en Colombia

Determinar las tensiones actuales que se presentan para los profesionales con discapacidad visual con respecto al acceso al empleo en Colombia

Metodología

- Cualitativa, desde enfoque descriptivo-hermenéutico.
- Técnicas: compilación y análisis jurisprudencial y documental.

- Se trata de una investigación teórica documental con metodología exploratoria y hermenéutica, donde se compilaron las principales normas y jurisprudencias constitucionales frente al tema de objeto de investigación.

Método:

- Análisis documental (Normas nacionales, sentencias, doctrina, local).

La presente investigación se constituye como un estudio de alcance descriptivo, sobre el cual, autores como Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (2010) manifiestan que:

> "Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Pág.80)".

Bajo este panorama, el estudio subyace en una revisióndocumentaly bibliográfica, con la cual se busca ampliar detalles sobre el acceso al mercado laboral por parte de profesionales con discapacidad visual en Colombia. Para tal fin, el presente estudio contempla la realización de las siguientes aproximaciones metodológicas:

1. Identificación de la naturaleza jurídica frente al concepto de discapacidad visual en Colombia
2. Análisis del marco normativo en el aspecto profesional laboral de discapacitados visuales en Colombia
3. Determinación de las tensiones en la situación actual que se presente para los profesionales y el acceso al empleo en Colombia

Mediante la realización de dichas aproximaciones, se busca desarrollar un manuscrito en el cual se expone un análisis de la jurisprudencia en el acervo de la corte constitucional en materia de acceso al mundo laboral de profesionales con discapacidad visual en Colombia; es necesario anotar que el presente trabajo responde a un ejercicio investigativo como requisito parcial de grado en el marco del pregrado en derecho de la Universidad Autónoma Latinoamericana.

En correspondencia con la metodología, se precisa que su enfoque es cualitativo, ya que dentro de este se desarrolla un diseño no experimental y de tipo descriptivo; que posibilite un proceso hermenéutico y analítico, proceso propuesto como método, por autores como (Gómez, Galeano y Jaramillo, 2015, p.424), quienes manifiestan que dicha metodología es esencial en la comprensión de determinadas teorías donde la finalidad es buscar claridad conceptual de nociones pertenecientes a diversas disciplinas.

Capítulo I

Acceso laboral profesional de personas con discapacidad visual

En la revisión de la literatura relacionada con el acceso al mercado laboral, se encuentran diferentes trabajos, que dan cuenta de una visión que comprende diferentes enfoques o perspectivas de estudio, tales como:

> En Villa Fernández y Nuria (2003) se expone la situación laboral de las personas con discapacidad en España, a través de un análisis que toma datos estadísticos sobre el empleo, dichos datos consideran variables como edad, sexo, tipo de actividad y nivel de estudios; finalmente los autores ofrecen una visión sobre los diversos factores que inciden en la incorporación de las personas en situación de discapacidad en el mercado laboral.

En este sentido, resulta útil considerar que las variables demográficas son otro factor que incide en el acceso al mercado laboral. Igualmente, Pereda, Ángel De Prada, y Actis(2003), ofrecen un estudio acerca de la inserción a la vida laboral por parte de personas con discapacidad visual en España, al respecto cabe anotar que, es adecuado el abordaje toda vez que se tienen en cuenta que comprenden el estudio de la discapacidad a través de conceptos como: claves para entender la discapacidad, frecuencia y tipo de discapacidades en España, tratamiento, contextos de inserción social y un amplio estudio de la inserción a la vida laboral, donde se resalta que:

> La inserción de las personas en la sociedad puede presentar itinerarios muy diversos que se mueven entre la inclusión y la exclusión: en el polo de la inclusión se incrementan la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional; en el polo de la exclusión se acentúan la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social. En las biografías individuales, la inserción se produce diferencialmente en las sucesivas etapas de la vida, dependiendo de las circunstancias específicas que presenta cada historia particular (Pereda, Ángel De Prada, y Actis, 2003, p.79).

Bajo este panorama, se puede afirmar que la inserción a la vida laboral por parte de personas con discapacidad, obedece también a las circunstancias específicas que presenta cada individuo. En el caso Colombiano, se evidencian algunos aportes que cobran relevancia en la presente revisión, entre estas el trabajo de Puin(2002), donde se aborda la discapacidad desde una perspectiva de calidad de vida que se relaciona con varias causas, entre ellas la dificultad que dichas personas encuentran para acceder al campo laboral, un enfoque desde el cual se aborda este trabajo es el de las actitudes de los sujetos encargados de la contratación y la selección de personal, para ello se establece un estudio que busca identificar las actitudes de los empleadores de ocho almacenes de cadena frente a la discapacidad visual.

Por otro lado, Pallisera Díaz y Rius Bonjoch(2007) exponen un estudio que busca valorar la importancia del trabajo en los procesos de participación social y de calidad de vida de personas con discapacidad, para ello establecen una relación entre la dimensión laboral y la interacción social, posibilitando entender la incidencia de la inserción laboral en diferentes dimensiones de la vida de los trabajadores con discapacidad, encontrando que existe una relación entre la experiencia de la inserción en la vida laboral con cambios positivos en niveles como: expectativas personales, potenciación del proyecto de vida, mejora de competencias entre otros.

Capítulo II

Marco normativo en el aspecto profesional laboral de discapacitados visuales en Colombia

La Honorable Corte Constitucional, en sentencia SU-049 de 2007, bajo ponencia de la Magistrada María Victoria Calle Correa, ha unificado la interpretación constitucional, en relación al tema de la estabilidad laboral reforzada, trazando como posición de que "El derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no tiene un rango puramente legal, sino que se funda razonablemente y de forma directa en diversas disposiciones de la Constitución Política: en el derecho a "*la estabilidad en el empleo*" (CP art 53);considerando además, que todas las personas que se "*encuentran de circunstancias de debilidad manifiesta"* tienen el derecho a una protección especial, con el fin de promocionar las condiciones que hagan factible una igualdad que sea real y efectiva, conforme a lo dispuesto en los artículos 13 y 93 de nuestra norma superior, lo que relacionado con lo establecido en el Acto Legislativo 02 de 2001, permite precisar que la norma superior reconoce plenos efectos jurídicos a los tratados y convenios debidamente ratificados, concernientes a los derechos humanos. Esto significa, que las facultades del gobierno durante los estados de excepción, encuentran límite efectivos que operan aún antes de la vigencia de la ley estatutaria a que alude la misma disposición constitucional. Este alto tribunal argumenta que el derecho al trabajo "en todas sus modalidades", tiene una especial protección por parte del Estado, y por tal razón, debe estar cubierto por "condiciones dignas y justas, atendiendo a lo previsto en el artículo 25 ibídem.

Según la Corte Constitucional, el Estado debe promover una política de "integración social", la cual favorezca a todos aquellos que son considerados "*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*", pues no debe desconocerse, que este es un mandato constitucional (CP art 47); y que además, estas personas tienen el derecho fundamental a

disfrutar de un mínimo vital; entendido éste, como la oportunidad real de satisfacer necesidades humanas básicas, tales como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (CP arts. 1, 53, 93 y 94); y finalmente, en ese deber que tienen todos de "*obrar conforme al principio de la solidaridad social*", pues así lo dispone también, la Constitución Política en sus artículos 1, 48 y 95.

Enfatiza el Alto Tribunal, que todos estos preceptos, son los que de manera articulada constituyen la estabilidad ocupacional reforzada, la cual aplica al trabajo en general, es decir, a las relaciones laborales en todas sus formas, pues las personas en circunstancias de debilidad manifiesta, tienen derecho a una protección especial de su estabilidad en el trabajo; por tal razón, designa en el legislador la competencia para definir las condiciones y términos de la protección especial para esta población, pero precisando, que éstas deben construirse sobre la base de los principios de la no discriminación, de la solidaridad e integración social y del acceso al trabajo.

Resalta la Honorable Corte Constitucional, que la solidaridad a la cual se hace referencia, implica asumir como propias causas que en principio son ajenas, pero que la persona que es titular de ellas, debido a razones objetivas, no puede o no está en condiciones de ejercer su defensa y protección individual de una manera integral. Es más, el principio de la solidaridad, implica además, que si en ciertas situaciones, las causas ajenas no son asumidas de manera libre y voluntaria por otras personas, el Estado a través de sus instituciones, puede entregarlas a distintos individuos, grupos o entidades. Esta connotación que el alto tribunal tiene del citado principio, y la responsabilidad o facultad que determina, tanto en el legislador como en las instituciones del Estado, no deja de ser más que una ilusión, porque así el legislador reglamente o determine las condiciones, conforme a las cuales debe darse la protección o garantía de estabilidad ocupacional o laboral a las personas

que tienen una condición especial, lo que sucede en la realidad, muestra resultados muy distantes de lo que realmente pretende la Honorable Corte y de lo que está obligado el Estado; pues muchas personas no querrán con plena seguridad, asumir la carga de una persona afectada de forma razonable, a sabiendas de que es competencia del Estado, garantizarles a estas personas, primeramente su mínimo vital y demás derechos constitucionales fundamentales, sin tener en cuenta factores de discriminación, sino conductas incluyentes.

Frente a esta respetuosa posición que se plantea, cabe hacer la siguiente ilustración a manera de ejemplo: una persona experimenta una situación de despido laboral, bien sea injustificado o ilegal relevante, el principio de solidaridad implica entonces, que sus familiares son los que deben hacerse cargo de esta persona, para las instituciones protectoras del derecho laboral, valga decir, Ministerio del Trabajo y de la Protección Social y las Personerías Municipales, entre otras, les implica el deber de brindarle a esta persona toda la asesoría y orientación que necesita, a fin de garantizarle el derecho al trabajo, y para su empleador o contratante, la obligación de conservarlo en el empleo, a menos que disponga de una autorización que le haya sido concedida por la Oficina del Trabajo, por haberse considerado una justa causa; pero en la realidad será que esto tan garantista y como tan objetivo se da?. Veamos lo que pasa: la persona es despedida de su empleo bajo una supuesta justa causa, sus familiares por lo general no se pueden hacer cargo de ella, porque tienen sus propias obligaciones y la mayoría viven del salario mínimo que devengan; son familias numerosas que pagan arriendo, servicios públicos, alimentación, estudio de los hijos, transporte, etc.; esta persona acude entonces a la Oficina del Trabajo, buscando que se le proteja su estabilidad ocupacional o laboral reforzada, pero que pasa?, no comparece a la diligencia de conciliación el empleador, lo que conlleva finalmente a que la persona que fue despedida de su empleo de manera injusta, no obstante su condición especial, tiene que acudir

a un juez de tutela para que sea éste quien le proteja sus derechos vulnerados, y suponiendo que el juez realmente le concede la protección de los derechos que el actor ha invocado, pero viene el empleador e impugna la sentencia, se va a una segunda instancia, cuánto tiempo ha trascurrido? En este caso, supóngase que El Juez de segunda instancia confirma la providencia, pero sigue el problema, por lo general, siempre deben presentarse los llamados incidentes de desacato, porque lo ordenado por el Juez o por los Jueces, no se cumple, entonces surge otro interrogante, ¿qué ha pasado con el mínimo vital de esta persona? Este ejemplo se ilustra bajo el supuesto de que el juez acceda a la protección de los derechos que le fueron vulnerados a la persona, pero en caso que no sea así, sino que la acción de tutela sea declarada improcedente, ¿qué pasa entonces? Sencillamente la última salida que le queda a esta persona es acudir a la jurisdicción ordinaria para que, a través de una demanda, cuyo proceso de tramitación está más o menos entre tres o cuatro años, se le defina su situación de garantía laboral, y mientras tanto, ¿qué pasará con la situación personal y familiar de esta persona?

Continuando con el análisis jurisprudencial, de los conceptos unificados por la Corte Constitucional, cabe resaltar, que a la luz de la carta superior, la estabilidad ocupacional reforzada para las personas en condiciones de debilidad manifiesta, está dirigida, pero a aquellas personas que manifiestan o presentan problemas de salud; frente a lo cual este Alto Tribunal ha dicho, que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, no sólo quienes han tenido una pérdida ya calificada de capacidad laboral en un grado moderado, severo o profundo, definido conforme a la reglamentación sobre la materia, sino también quienes experimentan una afectación de salud que les "*impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*" (Sentencia T-1040 de 2001). Conforme a la jurisprudencia de la plurimencionada Corte, la estabilidad ocupacional reforzada, no se ha de limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad

laboral moderada, severa o profunda, definida con arreglo a normas de rango reglamentario, sino a todas las personas en condiciones de debilidad manifiesta.

Desde ningún punto de vista concibe la Corte Constitucional, que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada, consagradas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sean contraídas a un grupo reducido, pues en sentencia C-824 de 2011, ya se había dejado expresa disposición de que el universo de sus beneficiarios era amplio, y para su definición, no es necesario que se entre a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación.

Ahora bien, cuando una persona es afectada por una enfermedad, o presenta cualquier causa (accidente de trabajo o común), que leimpide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva, que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación; así lo reconoce la Honorable Corte Constitucional, por tal razón, la carta magna prevé contra prácticas de esta índole, ciertas medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores, deben contar en estos casos, con una autorización de la Oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo laboral. Y de no ser así, se daría la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, y además, el reintegro o la renovación del mismo, como también la indemnización de ciento (180) días de remuneración salarial o sus equivalentes. Valga precisar que esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes, propiamente dichos. En efecto, esto se infiere en primer lugar del texto mismo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece que "*ninguna persona en situación de discapacidad, podrá ser despedida o su*

contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo".

De lo antes expuesto se deduce, que la norma determina una condición para que pueda darse la terminación del contrato de una persona en situación de discapacidad, y no califica la clase de contrato para reducirla únicamente al de carácter laboral, propio del trabajo subordinado; sino que el inciso 2º de la misma disposición, establece que, en caso de desconocerse esa garantía, la persona tiene derecho a una indemnización "*equivalente a ciento ochenta (180) días del salario*"; toda vez que el salario es una remuneración periódica, inherente a las relaciones de trabajo dependiente, lo que para muchos casos, podría interpretarse, que dicha indemnización es exclusiva, de aquellos vínculos laborales que se desarrollan bajo condiciones que implican vinculación a la planta de personal; pero esta interpretación, es claramente inconstitucional, ya que según la Honorable Corte, estaría creando un incentivo perverso, para que la contratación de personas con problemas de salud, se desplace del ámbito laboral al de prestación de servicios, con desconocimiento del principio de prevalencia de la realidad sobre las formas y de las garantías propias de las relaciones de trabajo dependiente.

En sentencia T-254 de 2016, con ponencia del Magistrado Luis Guillermo Guerrero Pérez, esta Corporación ha advertido, que el trabajo no sólo tiene una connotación de derecho, sino que consagra la existencia de una obligación social, en virtud de la cual, se convierte en un mecanismo de incorporación de la persona a la colectividad, vista "como sujeto que se dignifica a través del aporte que hace al desarrollo de una comunidad". En esta providencia, nuevamente la Corte Constitucional reconoce que uno de estos grupos poblacionales está conformado por las personascon discapacidad, frente a las cuales, el Estado no sólo tiene el deber de evitar y proscribir tratos discriminatorios, sino que también

tiene la obligación de implementar acciones afirmativas, que les posibiliten disfrutar plenamente de sus derechos fundamentales constitucionales, en condiciones de igualdad. Es por esto, que la Constitución Política (artículo 47) le exige al Estado, el establecimiento de una política pública que propenda por su inclusión social.

La Honorable Corte Constitucional se ha referido en muchas de sus sentencias, sobre la importancia de incluir en el ámbito laboral, a las personas que dada su condición de discapacidad, históricamente han estado sometidas a tratos discriminatorios, y precisamente en la Sentencia C-531 de 2000 se entendió que "el ámbito laboral constituye (…) [un] objetivo específico para el cumplimiento de los propósitos proteccionistas del artículo 47 de la Constitución, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. Es por tal razón, que uno de los elementos prioritarios de esa protección, lo constituye una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su grupo familiar (C.P., arts. 54 y 334)".

En desarrollo de estos mandatos constitucionales, fue que el legislador expidió la mencionada Ley 361 de 1997, a través de la cual se pretenden crear herramientas para lograr la efectiva inclusión social de las personas en situación de discapacidad. Sobre este aspecto en particular, la mencionada norma en su Capítulo IV, consagra algunas garantías a favor de esta población, entre las cuales se encuentra la estabilidad laboral reforzada, por virtud de la cual se requiere autorización del Ministerio del Trabajo antes de poner fin a su vinculación contractual. De igual forma, se establecen unos beneficios para los empleadores que apoyen políticas inclusivas, como el de ser preferidos en procesos de licitación, cuando demuestren que, en sus nóminas, al menos el 10% de sus empleados, se encuentran en condición de discapacidad.

Valga advertir, que la inclusión laboral de las personas con discapacidad, también ha sido una pretensión y una prioridad de la comunidad internacional, tal como se resalta de los instrumentos que se mencionan a continuación:

1) La *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad,* adoptada por la Asamblea General de la OEA en 1999, definió las actuaciones que en general, resultan discriminatorias en contra de las personas en situación de discapacidad, y destaca la necesidad, de que los Estados, promuevan la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad y que implementen políticas encaminadas a luchar contra las prácticas discriminatorias, incluidas aquellas que se presentan en el ámbito laboral.

Establece además la obligación que tienen los Estados, de asegurar que el pago de los servicios prestados por una persona con discapacidad, no resulte afectado o disminuido como consecuencia de su misma condición. Textualmente, se dispone que:

> "1. Los Estados deben velar por asegurar la prestación de apoyo adecuado en materia de ingresos a las personas con discapacidad que, debido a la discapacidad o a factores relacionados con ésta, hayan perdido temporalmente sus ingresos, reciban un ingreso reducido o se hayan visto privadas de oportunidades de empleo. Los Estados deben velar por que la prestación de apoyo tenga en cuenta los gastos en que suelen incurrir las personas con discapacidad, y sus familias, como consecuencia de su discapacidad. (…)".

2) El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, señala que *"la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad*." Para su efectividad, exige materializar el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores, a través de acciones

afirmativas que comprendan la creación de proyectos para la orientación y formación profesional, y que contribuyan a que las personas con discapacidad, puedan lograr y conservar un empleo.

3) En la Observación General No. 5 del Comité de DESC de la ONU se desarrollan las disposiciones del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que se refieren en particular a los derechos de las personas con discapacidad. En los artículos 6 a 8 del citado Pacto, se explica la importancia de eliminar las barreras de acceso que se tienen, tanto materiales como inmateriales, respecto del trabajo.

En este sentido, se advierte sobre la necesidad de promover "*disposiciones laborales flexibles y alternativas, que permitan atender razonablemente las necesidades de los trabajadores con discapacidad".* También se determina, que en aquellos casos en los que se encuentre que este tipo de personas realizan una labor igual a la de los demás trabajadores, su salario no podrá verse disminuido o afectado como consecuencia de la discapacidad que presenta.

4) La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incorporada al Derecho Interno, a través de la Ley 1346 de julio 31 de 2009, resalta el *principio de igualdad y no discriminación*, por virtud del cual todas las personas son iguales ante la ley y deben beneficiarse de ella en la misma medida; determinándose, que con el fin de promover y garantizar este mandato, *"los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de los ajustes razonables",* entendidos éstos, como aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no *"impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás,*

de todos los derechos humanos y libertades fundamentales".

Algo importante que debe señalarse, es que la citada Convención en su artículo 8 exige de los Estados, por una parte, que deben luchar contra los estereotipos y los prejuicios que existen en la sociedad, respecto de esta población, y por la otra, les impone el deber de promover la toma de conciencia, en relación con sus capacidades y aportaciones a la sociedad. Es así, que considera necesario para el cumplimiento de estos objetivos, el que se ponga en marcha campañas efectivas de sensibilización pública, que estén dirigidas a *"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".*

En relación con lo anterior, la Corte Constitucional ha considerado que resultan inconstitucionales aquellas normas que impiden a una persona con discapacidad, acceder o mantenerse en un cargo cuando las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que tiene, *(i)* no son claramente incompatibles con las funciones esenciales a desempeñar; *(ii)* cuando las mismas tan sólo afectan las labores accidentales, accesorias o delegables del cargo; o *(iii)* cuando pese a su incompatibilidad esencial, cabe el desempeño adecuado del empleo, si se adoptan adecuaciones o ajustes laborales razonables.

En concordancia con lo antes expuesto, cabe aunarque, a través de las políticas de inclusión laboral no necesariamente la existencia de una *discapacidad* se traduce en una *invalidez*. Al respecto, en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, se plantea una definición de estas últimas, en la que se incluye a todos los individuos *"que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que al interactuar con*

diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás." Mientras que de acuerdo con el Decreto 917 de 1999, la invalidez debe entenderse como *"la persona que, por cualquier causa, de cualquier origen, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral".* Para que unapersona entonces, sea considerada como inválida, es indispensable que el grado de su limitación física, mental, intelectual o sensorial, cualquiera que ella sea, sea calificada con una pérdida de capacidad laboral, igual o superior al 50%; momento a partir del cual, el Estado entiende que dichas circunstancias le impiden realizar una actividad laboral, con el propósito de proyectar una vida digna.

A la luz de lo dicho se precisa, que los conceptos de discapacidad e invalidez son claramente diferenciables. La discapacidad es el género, mientras que la invalidez es una especie del mismo y, en consecuencia, no siempre que existe discapacidad, necesariamente se está frente a una persona inválida. En tal sentido, salvo que una persona se encuentre efectivamente en un estado de invalidez, es importante la estipulación de disposiciones y soluciones flexibles, que permitan impulsar la adaptación de la forma de prestar los servicios a las necesidades particulares de cada una de estas personas.

Como consecuencia de lo anterior, es que en la Ley 1221 de 2008, por medio de la cual se regula en Colombia una nueva modalidad de prestación de servicios, denominada *teletrabajo*, se destaca que: *"[l]as comunicaciones y la tecnología de la información han generado profundas transformaciones en el mundo, ya que tienen la capacidad para generar empleos, incrementar la productividad y [mejorar la] competitividad de las empresas".*

Concretamente, para el caso de la población con discapacidad, "el *teletrabajo* se concibe como un instrumento para combatir las barreras de acceso físicas, que normalmente

tienen estas personas, para obtener y mantener un empleo. De esta manera, la flexibilización de los elementos clásicos del contrato trabajo, como ocurre con la jornada laboral en las instalaciones convencionales destinadas por el empleador, evita que el transporte o la necesaria adecuación del lugar de trabajo se tornen como límites que impidan la realización de sus derechos; destacó la Honorable Corte Constitucional.

En virtud de lo anterior, en aquellos casos en los que la discapacidad de un trabajador le represente barreras relacionadas con la movilización hasta el lugar de trabajo o su acceso al puesto destinado para tal fin, el empleador está en la obligación de otorgar el beneficio del *teletrabajo*, siempre que corresponda a una solicitud expresa del empleado o que sea el mismo empleador quien lo proponga, como una medida para mejorar no sólo el servicio, sino también para realizar los ajustes razonables, que faciliten la realización plena del derecho al trabajo y al empleo; tal como se dispone en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Ahora bien, en sentencia C-606 de 2012, con ponencia de la Magistrada, doctora Adriana María Guillén Arango, nuevamente reitera la Honorable Corte Constitucional que las personas en situación de discapacidad son sujetos de especial protección constitucional. Argumenta el Alto Tribunal, que existe un deber constitucional de protección el cual se encuentra fundado en las condiciones singulares de vulnerabilidad y eventualmente de desprotección, que hace que tal población requiera de atención especial por parte del Estado y de la sociedad en general. Este deber constitucional de protección está cualificado por las obligaciones del Estado colombiano adquiridas con la celebración de tratados internacionales y por obligaciones especiales recogidas en disposiciones legales y reglamentarias.

En el ámbito internacional, se destacan entre otras, las siguientes disposiciones: i) La Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad, aprobada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009. En dicha Convención se estableció que el grupo "personas con discapacidad" incluye "*aquellas personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*"

ii) La Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975 y las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, de carácter no vinculante, adoptadas en 1993, que en el artículo 2º dispone que, "*es deber del Estado velar porque las personas con discapacidad reciban regularmente el tratamiento y los medicamentos que necesitan para mantener o aumentar su capacidad funcional*". Por otro lado se deben destacar el Convenio 159 de la OIT *"sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas"* que expidió la Recomendación No 168 "*Sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas"*, aprobado por Colombia mediante la Ley 82 de 1988; las "*Declaraciones sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social*"; el "*Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad*"; las normas técnicas internacionales como la *Declaración de Copenhagen*, Sección B 26 (I), relativas a las obligaciones de los Estados para promover la accesibilidad para las personas con discapacidad; la guía de "*Diseño con cuidado: Una guía para la adaptar el ambiente construido para las personas con discapacidad*"; el artículo 23 de la Convención sobre los Derechos del Niño; y la Observación General No. 5 sobre las personas en situación de discapacidad, proferida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La Honorable Corte Constitucional ha determinado, que estos instrumentos internacionales, se constituyen en un importante parámetro interpretativo para la aplicación en el ordenamiento interno de los Estados.

En cumplimiento no sólo de los mandatos constitucionales y jurisprudenciales, y siguiendo los parámetros dados por las normas del derecho internacional, en Colombia el legislador ha determinado, que a partir del año 2013, los órganos, organismos y entidades del Estado, en sus tres ramas del poder público a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, y también los organismos autónomos independientes, se encuentran obligados a incluir laboralmente a personas con algún tipo de discapacidad; fue así como en la Ley estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, consagra como objeto, el garantizar y asegurar inclusión real y efectiva en el ámbito laboral, mediante el acogimiento de medidas inclusivas, acciones afirmativas y ajustes razonables que elimina cualquier discriminación laboral por motivo de discapacidad. En esta norma se determinó, que los organismos y entidades del Estado a los cuales se ha hecho referencia, deberán informar al Departamento Administrativo de la Función Pública, durante el primer bimestre de cada año, el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, pues de no darse cumplimiento a tal obligación, se estaría incurriendo en una falta grave, por parte del servidor público o contratista.

En acatamiento al anterior mandato legal, la Corporación CICCE, creyendo en las capacidades de las personas con discapacidad visual, le brinda a este grupo poblacional un proyecto social de inclusión laboral, que consiste en capacitar a estas personas en

herramientas informáticas y habilidades blandas, con el fin de cualificarlos con estas competencias, para que puedan desempeñarse en cualquier organización. Esta Corporación, dispone de las hojas de vida de personal cualificado, los cuales están capacitados para para hacer parte de las empresas, bien sean públicas o privadas y en los órganos, organismos y entidades del Estado.

En lo concerniente al tema del acceso al mercado laboral de personas con Discapacidad Visual, puede decirse, que han pasado más de 21 años, desde que el Instituto Nacional para Ciegos –INCI, hizo alianzas con el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, con el fin de facilitar el acceso y permanencia de la población con discapacidad visual a los programas de formación profesional, intermediación laboral y desarrollo empresarial que maneja dicha entidad.

Cabe recordar, que en el año 1994, fue que el INCI, se propuso el primer acercamiento con el SENA, para incluir a las personas con discapacidad visual en los ambientes de aprendizaje, ofreciendo capacitación y asesoría a instructores y personal administrativo, además de la publicación de un manual sobre el abordaje de esta población, en entidades de formación profesional de 11 regionales del país. Luego en el año 2004, se firmó un Convenio Interadministrativo con el SENA, para ejecutar el proyecto Red Social Capítulo Colombia, que tenía por objeto, elevar el nivel de empleabilidad de la población con discapacidad visual, a través de un programa de formación basado en el conocimiento y aprovechamiento de nuevas tecnologías de la información y comunicación. Se destaca de este proyecto, que fue ejecutado durante tres (3) años en siete regionales del SENA y se formaron 372 personas ciegas y con baja visión irreversible en informática básica, de las cuales 171 se capacitaron en emprendimiento, 30 cursaron nivel básico de inglés y 19 ingresaron a cursos titulados.

Teniendo en cuenta los excelentes resultados que se obtuvieron con la ejecución del proyecto Red Social Colombia, el INCI, el SENA y la Fundación ONCE para América Latina FOAL, suscribieron en el año 2009 un nuevo Convenio de Cooperación Internacional, poniendo en marcha el programa ÁGORA Colombia, con el fin de mejorar los niveles de inclusión laboral y productividad de este grupo poblacional, mediante la formación para el trabajo, la orientación y promoción laboral, y el apoyo de iniciativas productivas.

En síntesis puede decirse, que la lianza Interinstitucional INCI – SENA, ha sido fundamental para la gestión e implementación de programas y proyectos que establecen condiciones para mejorar el nivel de empleabilidad de la población con discapacidad visual y su efectiva vinculación laboral; pues así lo demuestran los resultados o éxitos obtenidos con los programadas desarrollados.

Según el Instituto Nacional para Ciegos-INCI, la población con discapacidad visual se ha preparado a nivel técnico profesional, tecnológico y universitario, con el fin de acceder al mercado laboral, pero uno de los principales problemas que afecta a este grupo poblacional, es la baja oportunidad de incluirse laboralmente o desempeñar una actividad económica digna, que les permita obtener ingresos económicos para su propia sostenibilidad.

Según información suministrada por la señora María del Rosario Yepes, Asistencia técnica del Instituto Nacional para Ciegos – INCI, a través de su página Web (INCI Digital Edición No. 55), en materia de ingresos, del grupo de personas con discapacidad visual en edad de trabajar (PET), el 59.8% no tiene ningún ingreso económico, el 31.2% recibe menos de un salario mínimo, el 2.7% recibe entre 500 mil y un millón de pesos y el 0.7% recibe más de un millón de pesos mensualmente.

Por otra parte, la tasa de desempleo para la población con discapacidad visual es siete veces la del país (62%), siendo la tasa de desempleo para mujeres del 69% y la del hombre del 54%. La mayor parte de la población con discapacidad visual se dedica a realizar oficios del hogar (20.4%), solo un 20.3% está trabajando, un 20.4% se considera incapacitada para trabajar, un 29.9% no tiene pensión y un 13% está estudiando.

Para la señora María del Rosario, una de las formas para orientar a estas personas para incluirse laboralmente es a través del servicio de intermediación laboral, que consiste en un conjunto de acciones que tienen por objeto, poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación. Y quien está buscando trabajo tiene la opción de acceder a un empleo siempre y cuando su perfil sea el requerido por el empleador.

Agrega la mencionada señora, que en el caso de las personas ciegas o con baja visión, aunque se encuentran cualificadas para trabajar y con las competencias y las capacidades requeridas para desempeñarse laboralmente, son muy pocas las oportunidades profesionales que tienen debido a los imaginarios del sector empresarial frente a la discapacidad visual; es decir, estas personas pueden presentarse a una vacante a la cual acceden a través del servicio de intermediación laboral, como lo hace cualquier candidato sin discapacidad, pero se enfrentan a una serie de dificultades, aun cuando su hoja de vida es lo suficientemente completa con certificados sobre la formación y, en algunos casos, con experiencia laboral adquirida a través de sus prácticas. También sucede que se verifican sus competencias mediante las pruebas de selección y entrevista, siendo la principal barrera su condición visual.

Capítulo III

Tensiones actuales que se presentan para los profesionales con discapacidad visual con respecto al acceso al empleo en Colombia.

En síntesis, del conjunto normativo y jurisprudencial, tanto de alcance nacional como internacional, se deduce que el Estado tiene la carga obligacional de propender hacia la inclusión social de las personas con discapacidad, lo que necesariamente incluye la efectividad de su derecho al trabajo; entendiéndose como la posibilidad que tiene toda persona de desempeñar una actividad, según sus capacidades, estudios y preferencias, y con miras a alcanzar una vida digna. Para tal objetivo, se hace necesario e indispensable, que se proscriban las discriminaciones de que han sido víctimas y que se minimicen los obstáculos, ya sean materiales o inmateriales, de ingreso y conservación del empleo. Lo anterior, sin desconocer el deber que tiene de liderar acciones afirmativas en diferentes ámbitos, esto con el fin de lograr su real integración laboral.

Sobre las tensiones que se presentan para los profesionales con discapacidad visual

Se ha dicho, que, en los casos en que la discapacidad de un trabajador, conlleve barreras relacionadas con la movilidad, en el marco legal actual, el empleador está en la obligación de otorgar el beneficio de teletrabajo, siempre que corresponda a una solicitud expresa del empleado o que sea el mismo empleador quien lo proponga. Cobra especial relevancia, esta aseveración en el marco jurídico, ya que lejos de ser una solución aportante, desde los colectivos de discapacitados visuales, se ha hecho énfasis en que las empresas, en su mayoría no están dotadas de las herramientas tecnológicas necesarias para soportar

trabajos en modalidad a distancia, en tanto, los esfuerzos por generar contenidos accesibles aún están en un desarrollo básico.

Es por lo anterior, que se hace necesario e indispensable, que desde diversos actores del sector público y privado, se generen alianzas estratégicas para fortalecer el tema de discapacidad en los servicios de intermediación laboral, y que aquellas instituciones que tienen una mayor experiencia en la promoción laboral de la población con discapacidad visual, asesoren a las entidades de intermediación laboral, a fin de que puedan realizar ajustes razonables en sus procesos de orientación, y se pueda facilitar la inclusión laboral de las personas con este tipo de discapacidad.

Conclusiones

Naturaleza jurídica y normatividad en el aspecto profesional laboral de discapacitados visuales en Colombia.

En materia jurisprudencial y normativa, planteada como objetivos de estudio en la presente investigación, es preciso señalar que luego de consultado el acervo de la honorable Corte Constitucional, se concluye que la normatividad vigente, se orienta a proteger el derecho al trabajo, en este sentido, la unificación de conceptos establecen las directrices necesarias para proteger dicho derecho, sin embargo, en materia de casos de estudio, los procesos que reposan en la honorable Corte, posibilitan observar que los empleadores o reclutadores, en muchas de las ocasiones se acogen a servicios de intermediación laboral, que finalmente, suponen un obstáculo para las personas con discapacidad visual, en tanto, persisten algunas dificultades en el tránsito hacia la verificación de competencias en pruebas de selección, que no consideran las particularidades y necesidades específicas.

Tensiones actuales que se presentan para los profesionales con discapacidad visual

Las tensiones actuales en materia de profesionales con discapacidad visual y el acceso al mercado laboral, plantea un panorama en el que se presentan dos escenarios. En el primero, se encuentran todas aquellas iniciativas orientadas a fortalecer los procesos de vinculación a la fuerza laboral del país, personas con discapacidad visual, para tal propósito, desde el ministerio TIC se lanzan programas como ConVerTIC, que se consolidan como una estrategia que favorece la apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones, como un elemento de apoyo para personas con discapacidad visual. No obstante, a pesar de la existencia de este tipo de programas, las tensiones a nivel empresarial son recurrentes, ya que muchos de los empleadores se oponen a la vinculación de personas con discapacidad, pese que la normatividad y la jurisprudencia protege el derecho al trabajo, entendiéndose como la posibilidad que tiene toda persona de desempeñar una actividad, según sus capacidades, estudios y preferencias; se hace necesario un acompañamiento a los empresarios y reclutadores de empleo de tal forma que los esfuerzos para la vinculación de personas con discapacidad visual en la fuerza laboral del país, sea efectiva y coherente con la normatividad vigente.

Referentes Bibliográficos

Aristizabal lópez, A., & Ortiz-Clavijo, F. (2015). Uso y apropiación de las TICs en el ámbito de la educación superior orientadas al apoyo de estudiantes con discapacidad visual. In *xviii Congreso Internacional EDUTEC*. EDUTEC.

Bourne, R. R. A., Flaxman, S. R., Braithwaite, T., Cicinelli, M. V, Das, A., Jonas, J. B., … Zheng, Y. (2017). Magnitude, temporal trends, and projections of the global prevalence of blindness and distance and near vision impairment: a systematic review and meta-analysis. *The Lancet Global Health*, *5*(9), e888–e897. https://doi.org/10.1016/S2214-109X(17)30293-0

Buitrago Corredor, J. L., Correa Barrera, L. M., Verdugo Sánchez, E., & Yepes Camacho, M. del R. (2013). *Pertinencia de la formación y perspectivas laborales de la población con discapacidad visual*. Bogotá. Retrieved from http://www.inci.gov.co/transparencia/sites/default/files/asistencia_tecnica/pdf/2017/PER

TINENCIA FORMACION POBLACION CON DISCAPACIDAD VISUAL Septiembre 4.pdf

Caro Suarez, R. (2017, January 16). Cómo sobrevive una persona con discapacidad visual en Colombia. *Eltiempo.Com*. Retrieved from http://www.eltiempo.com/cultura/gente/como-sobrevive-una-persona-con-discapacidad-visual-en-colombia-30498

El Espectador. (2014, January 25). La discriminación laboral. *ELESPECTADOR.COM*. Retrieved from https://www.elespectador.com/noticias/politica/discriminacion-laboral-articulo-470521

Escobar Garavito, M. D. (2014). *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Universidad Nacional de Colombia. Retrieved from http://www.bdigital.unal.edu.co/46075/1/52646657.2014.pdf

Fundación Saldarriaga Concha. (2012). *Informe especial de la Fundación Saldarriaga Concha. Discapacidad y Empleo*. Bogotá, D.C. . Retrieved from http://www.saldarriagaconcha.org/es/component/content/article/104- de prensa/informes-especiales/2012/discapacidad/145-informe-discapacidad- empleo

Gómez Vargas, M., Galeano Higuita, C., & Jaramillo Muñoz, D. A. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, *6*(2), 423. https://doi.org/10.21501/22161201.1469

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Ortiz-Clavijo, F., & Giraldo Gutiérrez, F. L. (2018a). Programas de capacitación en uso y apropiación de herramientas TIC orientadas a personas con deficiencia visual. *Memorias Del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals*, *10*(4), 1757–1762.

Ortiz-Clavijo, F., & Giraldo Gutiérrez, F. L. (2018b). Programas de capacitación en uso y apropiación de herramientas TIC orientadas a personas con deficiencia visual. In *Compendio de Investigación Academia Journals Chetumal* (pp. 1757–7762). Chetumal: Academia Journals.

Ortiz, L., Aristizabal, A., & Caraballo, F. (2016). Software de diagramado de UML: Definición de criterios de accesibilidad necesarios para la construcción de diagramas por usuarios con limitación visual. *Actas de Ingeniería*, *2*, 334–351. Retrieved from http://fundacioniai.org//actas/Actas2/Actas2.39.pdf

Pallisera Díaz, M., & Rius Bonjoch, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*, *342*, 329–348. Retrieved from http://sid.usal.es/idocs/F8/ART10309/pallisera.pdf

Pereda, C., Ángel De Prada, M., & Actis, W. (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades. Barcelona: © Colectivo Ioé (Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada y Walter Actis) y Fundación ”la Caixa”. Retrieved from http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/portal_social/archives/flacai00/05.dir/flacai0005.pdf

Puin, D. C. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. *Revista de La Facultad de Medicina* , *50*(4), 196–199. Retrieved from http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/852/Art_PuinMDC_

ActitudesVinculacionLaboral_2002.pdf?sequence=1

Villa Fernández, N., & Nuria. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. Retrieved from http://www.repositoriocdpd.net:8080/handle/123456789/849