



Revista de Derecho

ISSN: 0121-8697

ISSN: 2145-9355

Fundación Universidad del Norte

GÓMEZ RÚA, NATALIA EUGENIA; CARDONA
ARANGO, DORIS; GAÑAN ECHAVARRIA, JAIME

El concepto de discapacidad en las leyes relacionadas con
el enfoque de derechos de la salud laboral en Colombia*

Revista de Derecho, núm. 52, 2019, Julio-Diciembre, pp. 116-137
Fundación Universidad del Norte

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85164002007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UDEM redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

El concepto de discapacidad en las leyes relacionadas con el enfoque de derechos de la salud laboral en Colombia*

*The concept of disability in laws related to the
labor health rights approach in Colombia*

* Este artículo es resultado de la investigación “El desarrollo de capacidades de las personas con discapacidad: una mirada desde enfoque de derechos de la salud laboral” de los grupos de investigación Observatorio de la Salud Pública y Estudios Jurídicos de la Universidad CES. Financiado por la Dirección de Investigación de la Universidad CES, proyecto ganador en convocatoria de mediana cuantía 2015 del Doctorado en Salud Pública.

N A T A L I A E U G E N I A G Ó M E Z R Ú A

Abogada, especialista en Derecho de la Seguridad Social, magíster en Derecho de la Universidad de Antioquia, candidata a doctora en Salud Pública de la Escuela de Graduandos de la Universidad CES. ngomez@ces.edu.co

D O R I S C A R D O N A A R A N G O

Administradora de empresas, magíster en Epidemiología, magíster en Salud Pública, doctora en Demografía. Coordinadora de la Maestría en Salud Pública de la Universidad CES. doris.cardona@ces.edu.co

J A I M E G A Ñ A N E C H A V A R R Í A

Abogado. Especialista en Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social. Doctor en Derecho. Docente de pregrado y postgrado de distintas universidades del país. gananr@une.net.co



Resumen

El objetivo de este artículo es identificar el concepto de discapacidad en las leyes relacionadas con el enfoque de derechos de la salud laboral para las personas con discapacidad en Colombia. Se revisó la producción normativa sobre este eje temático con posterioridad a la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el año 2011. Investigación cualitativa con enfoque metodológico hermenéutico-comprensivo y se realizó a través de un análisis de contenido. Los resultados evidenciaron que respecto al concepto discapacidad se refleja un cambio de lenguaje que transita de la visión médica o rehabilitadora a la visión social en la cual se tiene en cuenta las deficiencias y las barreras para la participación y la igualdad y en general se utiliza las expresiones personas con discapacidad y/o en situación de discapacidad; por otra parte, del concepto de discapacidad emergieron dos términos importantes: enfoques de derechos y beneficios para la contratación. No obstante, a pesar de los avances conceptuales en las mismas normas se encuentran aspectos contradictorios que hacen compleja su aplicación en aras de lograr la aplicación de la Convención y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

PALABRAS CLAVE

Discapacidad, salud laboral, barreras, enfoque de derechos, beneficios.

Abstract

The objective of this article is to identify the concept of disability in the laws related to the focus of occupational health rights for people with disabilities in Colombia. The normative production on this thematic axis was revised after the ratification of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (United Nations Organization, 2006) given in 2011. The research is qualitative and its methodological approach is the hermeneutic -comprehensive and was carried out through a content analysis. The results showed that with regard to the concept of disability, a change of language is reflected from the medical or rehabilitative vision to the social vision in which impairments and barriers to participation and equality are taken into account and, in general, the expressions people with disabilities and / or disables, on the other hand the concept of disability emerged two important terms: approaches to rights and benefits for recruitment. However, in spite of the conceptual advances in the same norms, there are contradictory aspects that make their application innocuous and / or complex in order to achieve the application of the pressuposition of the aforementioned Convention and the effective exercise of the rights of persons with disability.

KEYWORDS

Disability, occupational health, barriers, rights-based approach, benefits.

1. INTRODUCCIÓN

La salud laboral es entendida como el disfrute del más alto nivel posible de salud (Organización de Naciones Unidas, 2000) de los trabajadores y el fomento de ambientes saludables (Neffa, 1990). De acuerdo con lo indicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la salud, desde esta óptica “se preocupa por la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en su realización como en las consecuencias de éste, en los planos físico, mental y social” (Parra & International Labour Office, 2003, p. 8).

Se ha indicado que “la salud de los grupos de población más pobres y vulnerables se ve afectada en forma desproporcionada, debido a que son los que tienen trabajos más peligrosos, peor remunerados y con menor seguimiento respecto a las condiciones de trabajo” (Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud, 2000). La Organización Mundial de la Salud (OMS) en los grupos vulnerables (hoy denominados por algunos autores como vulnerados (Barba, 2014; Labrunée & Gallo, 2005)) ha incluido a las personas con discapacidad (OMS, 2014).

En diferentes estudios se ha abordado la evolución histórica del concepto de personas con discapacidad (Buitrago, 2013; Moreno, 2011; Oliver, 1998; Padilla, 2010; Stang, 2011), y aunque los estudios de la discapacidad son citados por algunos autores como modelos, precisa Moreno (2011) que en cuanto campo emergente, no cuentan aún con un paradigma abarcador o un modelo teórico universalmente aceptado, pero concuerdan en las siguientes visiones: religiosa o prescindencia, médica o rehabilitadora y social, advirtiendo que hay otras versiones o miradas derivadas especialmente del social.

Sobre las visiones Palacio describe que en el religioso o de prescindencia se considera que las personas con discapacidad son una representación diabólica como consecuencia del enojo de los dioses y se puede prescindir de ellas porque no contribuyen a las necesidades de la comunidad. Sobre el médico-rehabilitador se estima que las causas que originan la discapacidad no son religiosas sino científicas por las limitaciones de las personas y estas son útiles en la medida que sean rehabilitadas y normalizarlas. Respecto a la visión social, se comprende que el origen de la discapacidad es en gran medida social y las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad desde el respeto por la diferencia y el reconocimiento de los derechos humanos (Palacios, 2008a).

Lo anterior, considerando que la promulgación de las leyes, además de ser de interés para el Derecho, es un asunto de salud pública, teniendo en cuenta que la promoción de la salud en el trabajo y la protección de la salud de las trabajadoras y trabajadores forman parte de este campo del conocimiento y deben ser un objetivo fundamental de las administraciones sanitarias al planificar sus actividades (García, 2005).

Por otra parte, se tiene en cuenta que el modelo de la salud laboral da cuenta de distintos niveles causales: el nivel del trabajador (formación, información, equipos de protección individual, etc.), la empresa (cambios organizativos, diseño de herramientas, control de emisiones, etc.) y los gobiernos (regulación, inspección de trabajo, derechos sociales, etc.). A su vez se tiene en cuenta que estos niveles inciden en la creación de unas condiciones de trabajo que no solo no supongan riesgos de lesión o enfermedad, sino que representen la dimensión positiva del trabajo para la salud de las personas (Benavidez, Boix, Rodrigo y Gil, 2013).

El análisis de estos niveles en las leyes específicas relacionadas con la salud laboral es relevante, considerando que los países miembros de la ONU que han ratificado la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de Naciones Unidas, 2006), como Colombia, tienen el deber de incluir en sus propuestas legislativas el concepto de discapacidad acogido en este instrumento internacional, es decir, como el resultado de la interacción entre las deficiencias humanas y el medio en el que se desenvuelve y no solo una condición de salud propia de la persona. No obstante, es necesario revisar si el imperativo en el ámbito interno, ya que *a priori* no es posible afirmar que las normas hayan eliminado disposiciones discriminatorias en el campo de la salud laboral respecto a las personas con discapacidad.

El objetivo de este artículo es identificar el concepto de discapacidad en las leyes relacionadas con el enfoque de derechos de la salud laboral para las personas con discapacidad en Colombia. Para ello se revisó la producción normativa sobre este eje temático con posterioridad a la aprobación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización de Naciones Unidas, 2006) en el ámbito nacional, es decir, el año 2011, en el cual se surtió el proceso de ratificación a través del Congreso de la República.

2. METODOLOGÍA

Investigación cualitativa con enfoque metodológico hermenéutico-comprensivo. De acuerdo con lo planteado por Gadamer la hermenéutica “es la herramienta de acceso al fenómeno de la comprensión y de la correcta interpretación de lo comprendido (...) comprender e interpretar no es sólo una instancia científica, sino que pertenece con toda evidencia a la experiencia humana en el mundo”(Gadamer, 1988) .

El rastreo de la información se realizó a través de los anales del Congreso de la República que obran en archivos digitales denominados gacetas, producidos desde 2011-2018; para la selección de las leyes se utilizaron las palabras claves “discapacidad”, “trabajo”, “laboral”, “empleo” y “salud”. Adicionalmente se consideró importante incluir la Ley 361 de 1997(Congreso de la República de Colombia, 1997), como un referente ya que fue la primera norma por medio de la cual se establecieron mecanismos de integración social para este grupo poblacional, y concre-

tamente en materia laboral reguló la estabilidad laboral reforzada con la finalidad que ninguna persona con limitaciones físicas, síquicas o sensoriales fuera despedida por esta razón sin autorización de la autoridad administrativa correspondiente, para garantizar la no discriminación, concepto referenciado en la citada Convención (Organización de Naciones Unidas, 2006).

Posteriormente, se hizo un análisis de contenido, “el cual se caracteriza por la clasificación sistemática, descripción e interpretación de los contenidos del documento, que se llevará a cabo de acuerdo con los objetivos del estudio” (Vásquez et al., 2011). Como instrumento se utilizó el programa informático Atlas/Ti, versión 7, a través del cual se realizó la codificación; posteriormente se realizaron las relaciones existentes que se visualizan como redes conceptuales construidas a partir de los textos y en las cuales se resaltaron en colores las categorías de análisis de contenido.

3. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

En el rastreo de las normas relacionadas con la salud laboral a partir de 2011 se encontraron ocho leyes en campos específicos como salud, riesgos laborales y trabajo, para un total de nueve leyes con la citada Ley 361 (Congreso de la República de Colombia, 1997). En la siguiente tabla se presenta la norma con el tema específico que trata y el aspecto de la salud laboral con el cual se relaciona.

TABLA 1. LEYES RELACIONADAS CON EL ENFOQUE DE DERECHOS DE LA SALUD LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

Ley	Año	Tema	Aspectos de la Salud Laboral
1438(Congreso de la República de Colombia, 2011 ^a)	2011	Reforma al Sistema General de Seguridad Social en Salud	Gobiernos: relacionados con estructura productiva, relaciones laborales y mercado de trabajo.
1450(Congreso de la República de Colombia, 2011c)	2011	Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014	Gobiernos: relacionados con estructura productiva, relaciones laborales y mercado de trabajo.
1562(Congreso de la República de Colombia, 2012 ^a)	2012	Riesgos laborales	Empresas: condiciones de trabajo y empleo.
1566(Congreso de la República de Colombia, 2012b)	2012	Atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas	Empresas: condiciones de trabajo y empleo. Aspectos referidos a los trabajadores: condiciones individuales.

Continúa...

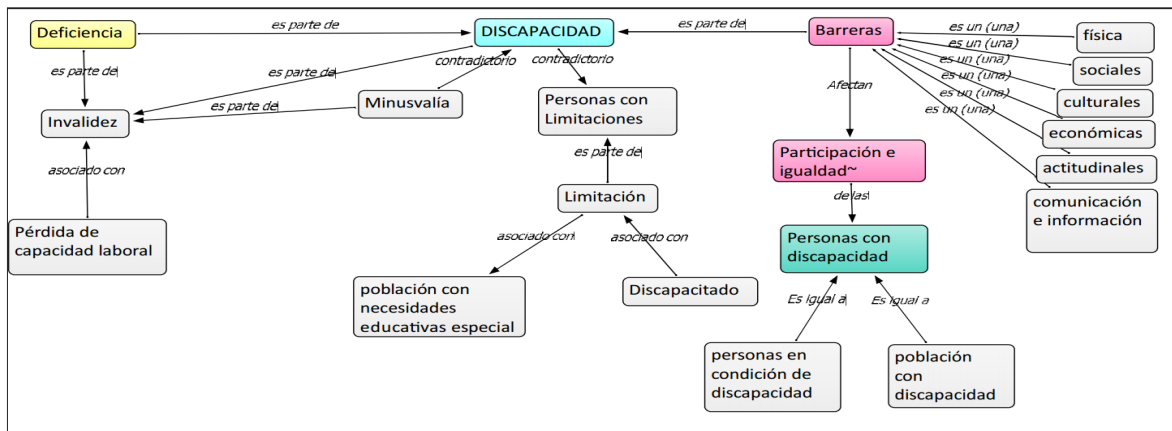
Ley	Año	Tema	Aspectos de la Salud Laboral
1616(Congreso de la República de Colombia, 2013 ^a)	2013	Salud mental	Empresas: condiciones de trabajo y empleo. Aspectos referidos a los trabajadores: condiciones individuales.
1618(Congreso de la República de Colombia, 2013c)	2013	Pleno ejercicio de las personas con discapacidad	Gobiernos: relacionados con estructura productiva, relaciones laborales y mercado de trabajo. Aspectos referidos a las empresas: condiciones de trabajo y empleo. Aspectos referidos a los trabajadores: condiciones individuales.
1751(Congreso de la República de Colombia, 2015 ^a)	2015	Derecho fundamental a la salud	Gobiernos: relacionados con estructura productiva, relaciones laborales y mercado de trabajo. Aspectos referidos a los trabajadores: condiciones individuales.
1753(Congreso de la República de Colombia, 2015b)	2015	Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018	Gobiernos: relacionados con estructura productiva, relaciones laborales y mercado de trabajo.

Fuente: construcción propia de los autores a partir del rastreo normativo.

A continuación, se presentan los principales resultados y las discusiones suscitadas a través del análisis de contenido de las leyes mencionadas. Se revisaron los términos utilizados para referirse a la discapacidad y sus elementos esenciales desde la Convención de las Personas con Discapacidad: deficiencia y barreras. Posteriormente se encontraron los conceptos de enfoques de derechos y beneficios para la contratación que emergieron respecto al concepto de discapacidad.

DISCAPACIDAD

Las Leyes en Colombia para referirse a la “discapacidad” han utilizado diferentes conceptos, como se observa en la siguiente gráfica.



Fuente: construcción propia de los autores a partir de la codificación normativa a través de Atlas.Ti.

FIGURA 1. RED DE DISCAPACIDAD

De acuerdo con la jerarquía normativa, la Ley 1618 (Congreso de la República de Colombia, 2013c) es la norma con mayor relevancia sobre el tema de discapacidad, ya que se trata de una ley estatutaria, que conforme al artículo 152 de la Constitución Política (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), regula derechos y deberes fundamentales de las personas y los procedimientos y recursos para su protección (Asamblea Nacional Constituyente, 1991). En este caso respecto a las personas con discapacidad, las cuales define en el numeral 1 del artículo 2 como “aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (Congreso de la República de Colombia, 2013c). En este sentido, se reconocen dos elementos como parte de la discapacidad: deficiencia y barreras.

Lo anterior está fundamentado en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que a su vez recoge el cambio conceptual propuesto en la CIF para el proceso salud- enfermedad (estado completo de bienestar físico, mental y social), clasificación que incluye el funcionamiento como un término global a todas las funciones corporales, actividades y participación, agrupa en la discapacidad a la deficiencia, las limitaciones en la actividad o restricciones en la participación y se refiere a los factores ambientales que inciden en este proceso (OMS, 2001).

Deficiencia

Respecto a la “deficiencia” es un término común en varias de las normas estudiadas. En el artículo 1 de la Ley 361 (Congreso de la República de Colombia, 1997), en su redacción original se utiliza únicamente para referirse a las medidas de apoyo que el Estado debe implementar para su

diagnóstico. En norma posterior, la Ley 1562, artículo 18, se indica que se encuentran incluidos dentro del concepto de invalidez la discapacidad y la minusvalía, y en general, en el artículo 24 se utiliza la deficiencia como una palabra asociada al proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, derivado de una enfermedad laboral o accidente de trabajo y las entidades encargadas de realizarlo (Congreso de la República de Colombia, 2012a).

La fundamentación para mantener el concepto invalidez se encuentra en el convenio 159 de la OIT, que define como persona invalida a “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida” (Organización Internacional del Trabajo, 1983), y bajo esta premisa en el artículo 38 de la Ley 100 de 1993 (Congreso de la República de Colombia, 1993) se estableció como invalidez la pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50 % conforme al manual único de calificación consagrado en el Decreto 917 de 1999 (Presidencia de la República, 1999), el cual fue construido sobre los presupuestos de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud [OMS] (1980).

Por lo tanto, el concepto de deficiencia, con posterioridad a la obligatoriedad de aplicar la citada Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se puede observar desde dos visiones: la social plasmada en la Ley 1618 y la rehabilitadora o médica implícita en la Ley 1562, que si bien encuentra soporte en el citado Convenio 159, omitió las discusiones que se venían realizando en el marco de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (World Health Organization, 2001) respecto a la eliminación del concepto de minusvalía, al considerarse contradictorio a la discapacidad, ya que significaba que la persona era de valor inferior y evaluado clínicamente por diagnóstico médica en cuanto a funcionalidad fisiológica (Ferreira, 2010).

Es necesario señalar que la calificación de pérdida de capacidad laboral aplica, de acuerdo con un precepto anterior a los estudiados, tanto de origen laboral como común (Congreso de la República de Colombia, 1993) y su instrumento evaluador es el mismo manual de pérdida de capacidad laboral (hoy Decreto 1507 de 2014). El término “personas con limitaciones” también se ha asumido como un concepto contradictorio a la discapacidad por tratarse de una visión rehabilitadora o médica que se centra en la deficiencia, es decir, un asunto biológico, tal y como lo plantea el citado Convenio 159 de la OIT y la Ley 361 de 1997 (Congreso de la República de Colombia, 1997), hasta esta norma es lógico encontrar estas posturas rehabilitadores. Lo cuestionable es que en leyes posteriores se siguieron asociando términos de limitación para referirse a la discapacidad en normas relacionadas con el enfoque de derechos de la salud laboral como se presenta en las leyes 1450 Ley 1450 (Congreso de la República de Colombia, 2011c), 1438 (Congreso de la República de Colombia, 2011b) y 1616 (Congreso de la República de Colombia, 2013b), en las cuales se utilizan términos como población con necesidades educativas especiales y discapacitados.

Barreras

Sobre las barreras, en las leyes 361 (Congreso de la República de Colombia, 1997), 1616 (Congreso de la República de Colombia, 2013b) y 1618 (Congreso de la República de Colombia, 2013c), en sus artículos 2, 1 y 6, respectivamente, reconocen que causan discriminación y es necesario eliminarlas para la inclusión. Por su parte, el artículo 44 de la Ley 361 define los aspectos relacionados con las barreras físicas y señala que se trata de “todas aquellas trabas, irregularidades y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad o movimiento de las personas”, y en el artículo 43, para eliminarlas establece la importancia del diseño y ejecución accesible de vías, espacios públicos y del mobiliario urbano, así como la construcción o reestructuración de edificios de propiedad pública o privada (Congreso de la República de Colombia, 1997).

La Ley 361, dentro de las barreras físicas específicas sobre las arquitectónicas, aunque no las define. En el artículo 47 se explica que la construcción, ampliación y reforma de los edificios abiertos al público, y especialmente de las instalaciones de carácter sanitario, se efectuarán de manera tal que ellos sean accesibles para todos. Por otra parte, también se refiere en el artículo 59 al transporte e impone a todos los que presten el servicio de carácter público o privado facilitar, sin costo adicional, el transporte de los equipos de ayuda biomecánica, sillas de ruedas u otros implementos directamente relacionados con la discapacidad, así como los perros guías que acompañen a las personas ciegas (Congreso de la República de Colombia, 1997).

En el contenido de la Ley 1618 se encuentran tres aspectos importantes para analizar respecto al término barreras incluido en la definición de discapacidad. Primero, define las barreras como “cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad”. Segundo, incluye en los artículos 2, 6 y literal J del artículo 11, además de las barreras físicas, otras como: sociales, culturales, económicas, actitudinales y de la comunicación e información, y tercero solamente define de forma particular en el artículo 5, 3 de las 6 barreras actitudinales, comunicativas y físicas (Congreso de la República de Colombia, 2013c).

Estas barreras actitudinales, comunicativas y físicas se encuentran relacionadas con la salud laboral porque hacen parte de la vida cotidiana de las personas con discapacidad y son necesarias para desempeñar cualquier actividad laboral, además impactan el acceso y la permanencia en el ámbito laboral. Las actitudinales y comunicativas referidas a las relaciones con empleadores, compañeros y clientes, incluso con el desempeño de funciones y las físicas respecto al desplazamiento de lugar de trabajo, los puestos de trabajo y que tienen relación con nuevas modalidades de empleo que pretenden minimizar estas barreras como el teletrabajo.

Sobre las barreras sociales, algunos autores afirman que se presentan por la “falta de diseño y accesibilidad universal de dichos servicios, y por otro, las situaciones de pobreza a las cuales son más

proclives como consecuencia precisamente de los factores sociales que conforman la discapacidad” (Palacios & Romañach, 2008). Respecto a las barreras culturales, Granizo indica que suscitan determinadas formas de representación y actuación hacia el colectivo de personas con discapacidad. De manera general son campos de la cultura: la televisión, el cine, la literatura, la prensa y los diferentes medios de comunicación social, los cuales incorporan estereotipos negativos que fundamentalmente son hostiles, discriminatorios y excluyentes (Granizo, 2014). En cuanto a las barreras económicas, Ruiz et al. (2013) se refieren a que reciben una menor remuneración respecto a las demás personas y por tanto, tienen bajos ingresos y bajo estrato socioeconómico.

En el análisis de las leyes que se refieren a las barreras, 1450 (Congreso de la República de Colombia, 2011c), 1562 (Congreso de la República de Colombia, 2012^a), 1566 (Congreso de la República de Colombia, 2012b), 1616 (Congreso de la República de Colombia, 2013a), 1618 (Congreso de la República de Colombia, 2013c), 1751 (Congreso de la República de Colombia, 2015^a) y 1753 (Congreso de la República de Colombia, 2015b), se encuentra que al referirse a la población objeto de estudio utiliza las expresiones “persona con discapacidad”, “población con discapacidad”, “personas en condición de discapacidad”. En este sentido, la Corte Constitucional a través de la Sentencia C-458 de 2015 ordenó la unificación del concepto por persona con discapacidad o en situación de discapacidad, argumentando que el lenguaje puede ser una herramienta de exclusión de las minorías (Corte Constitucional, 2015), sin hacer ninguna diferenciación ontológica respecto a estas dos formas de referenciación.

Por otra parte, si bien hay estudios sobre las barreras que presentan las personas con discapacidad, incluidas aquellas relacionadas con el ámbito laboral, en los mismos no se encuentra una descripción respecto a qué consiste cada una de ellas; en algunos casos se menciona indistintamente las barreras físicas y de infraestructura; en otros se asemejan las sociales con las culturales incluso las económicas con las sociales (Flores, Jenaro, Tomşa, López, & Beltrán, 2014; Programa Pacto de Productividad, 2010). Aunque el cambio de lenguaje es importante y demuestra la evolución de la visión rehabilitadora al social, es necesario verificar en la práctica la incidencia de cambiar de paradigma, y es desde este punto de vista que las normas de la salud laboral deben abordar a las personas con discapacidad, desde un enfoque de derechos. En este sentido, respecto al concepto de discapacidad es necesario analizar si las leyes tienen en cuenta este enfoque de forma explícita o implícita, ya que desde la ratificación de la Convención se asumió este compromiso internacional.

Desde la visión social de la discapacidad los derechos humanos de las personas con discapacidad deben estar dirigidos a equilibrar el acceso al ejercicio pleno de sus derechos y oportunidades en una sociedad dentro de la cual puedan desarrollar libremente y con dignidad sus propios planes y proyectos de vida. (Victoria, 2013)

Enfoque de derechos

Para enfrentar las diversas dificultades que presentan las personas con discapacidad se ha señalado que la comprensión de su concepto solamente es posible desde un enfoque de derechos humanos, en el entendido de que todos somos iguales en dignidad, libertad y derechos sin distinción alguna (Eroles y Fiamberti, 2002).

En esta línea, la Convención de los derechos de las personas con discapacidad da prioridad al cumplimiento de la accesibilidad universal, el diseño para todas las personas y los ajustes razonables (Pérez, 2012). En el artículo 2° se define como los ajustes razonables “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”, y el diseño para todos como “la elaboración de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado” (Organización de Naciones Unidas, 2006).

Por otra parte, en el artículo 9° define acceso universal como “la necesidad de asegurar el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales” (Organización de Naciones Unidas, 2006).

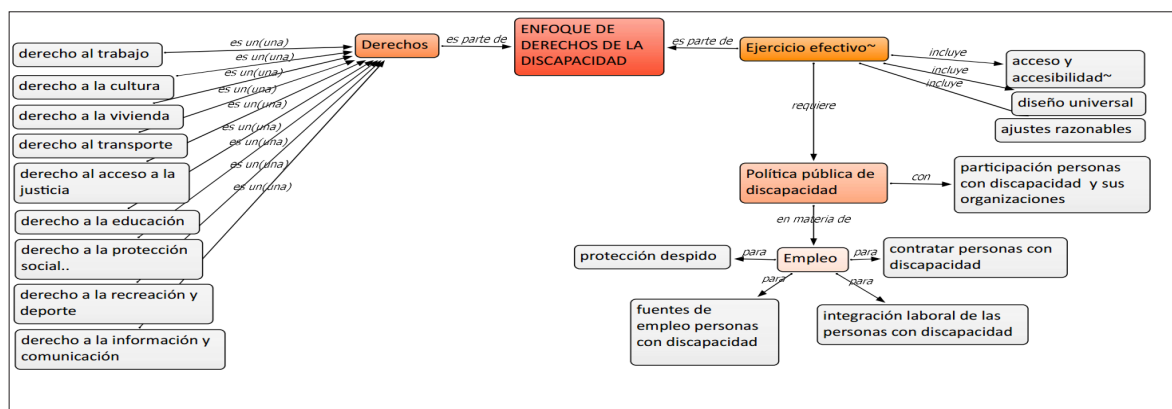
Desde la perspectiva del enfoque de derechos, la Observación 2 del Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU señala que la Convención no creó nuevos derechos sino que tiene unos principios, como la accesibilidad, que es una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente, participar plenamente y en pie de igualdad en la sociedad y disfrutar de manera ilimitada de todos sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás (Organización de Naciones Unidas, 2014).

También se ha indicado que los diseños no terminan de satisfacer las necesidades de todas las personas con discapacidad, debido a que la casuística es innumerable y no todo puede ser previsto por el Estado. Además, cuando la accesibilidad universal y el diseño para todos fracasa, deben entrar a operar los ajustes razonables (Pérez, 2012). Por tanto, los presupuestos de acceso universal, diseño para todos y ajustes razonables son principios desarrollados para garantizar el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad.

Lo anterior es relevante en ámbito laboral, ya que a pesar de la creación de instrumentos legales de carácter internacional y nacional, persisten las desventajas laborales debido a las restriccio-

nes para acceder a educación, movilidad en el entorno y otros factores que determinan la posibilidad para desempeñarse en una actividad productiva que garantice independencia económica y autonomía personal (Zondek, 2015).

En el ejercicio de codificación de las ocho leyes estudiadas se encontró que solamente la Ley 1616 (Congreso de la República de Colombia, 2013a), sobre salud mental, utiliza expresamente el término “enfoque de derechos”. No obstante, considerando lo expuesto, el enfoque tiene dos componentes: los derechos y el ejercicio efectivo, temas relevantes en otras leyes, como se explica a continuación.



Fuente: construcción propia de los autores a partir de la codificación normativa a través de Atlas.Ti.

FIGURA 2. RED DE ENFOQUE DE DERECHOS DE LA DISCAPACIDAD

De forma expresa, los artículos 10 al 18 y 20 de la Ley 1618 (Congreso de la República de Colombia, 2013c) se refieren a los derechos que tienen las personas con discapacidad y especifican los siguientes: al trabajo, a la cultura, vivienda, transporte, acceso a la justicia, educación, protección social recreación y deporte y a la información y comunicación. En todos los artículos citados, para referirse al contenido de los derechos, se establece que se garantizan para el ejercicio total y efectivo y traza medidas para garantizar su cumplimiento.

Aunque son derechos de todas las personas, la norma pretende que se garanticen para esta población específica, y expresamente definen que el Estado y los gobiernos son los que deben garantizar su cumplimiento. Sobre el ejercicio efectivo de derechos, las leyes 361 (Congreso de la República de Colombia, 1997) y 1618 (Congreso de la República de Colombia, 2013c) de forma taxativa se pronuncian; la primera, para establecer la obligación de las ramas del poder público de disponer de todos los recursos para su cumplimiento (art. 4) y la segunda, para garantizarlo a partir de políticas, planes y programas (artículos 1,5 y 12). En ambas normas se reiteran las obligaciones del Estado, especialmente de las entidades públicas.

Sobre el ejercicio efectivo se encuentra que incluye el acceso universal, el diseño para todos y los ajustes razonables. Sobre el acceso universal, se utiliza el concepto en las leyes 361 (Congreso de la República de Colombia, 1997), 1566(58), 1753 (Congreso de la República de Colombia, 2015b) y 1618 (Congreso de la República de Colombia, 2013c). En el artículo 44 de la Ley 361 se indica que la accesibilidad es “la condición que permite en cualquier espacio o ambiente interior o exterior, el fácil y seguro desplazamiento de la población en general, y el uso en forma confiable y segura de los servicios instalados en estos ambientes” (Congreso de la República de Colombia, 1997). Esto implica espacios físicos, como también salidas de emergencia, rutas de evacuación, información sobre los servicios, entre otros aspectos relacionados con la facilidad y la confiabilidad.

Por su parte, la Ley 1566 hace referencia a la accesibilidad en cuanto a servicios de salud para la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas (art. 2) y la Ley 1753 especifica el tema de acceso universal con una directriz al Gobierno para implementar una ruta de atención intersectorial para las personas con discapacidad con la finalidad de asegurar el acceso efectivo a la oferta programática en el nivel territorial (art. 81).

La definición más completa de acceso universal se encuentra en la Ley 1618, que establece que son

condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona. (art. 4)

El término “diseño universal” es desarrollado en el numeral 1 del artículo 14 de la Ley 1618, en la que se establece que las

entidades públicas y privadas encargadas de la prestación de los servicios públicos, de cualquier naturaleza, tipo y nivel, desarrollan sus funciones, competencias, objetos sociales, y en general, todas las actividades, siguiendo los postulados del diseño universal, de manera que no se excluya o limite el acceso en condiciones de igualdad, en todo o en parte, a ninguna persona en razón de su discapacidad. (Congreso de la República de Colombia, 2013c)

Y hace mención expresa en materia de transporte en el numeral 1 del mismo artículo y en numeral 2 del artículo 20 sobre vivienda de interés social.

Por último, los ajustes razonables son abordados en las leyes 1753 (Congreso de la República de Colombia, 2015b) y 1618 (Congreso de la República de Colombia, 2013c). De forma particular, la

Ley 1753, en su artículo 59, solamente se refiere a este término respecto a los proyectos sufragados por el Fondo de Financiamiento de la Infraestructura en Educación para indicar que deben tenerlos en cuenta de forma obligatoria. Por su parte, la Ley 1618 (Congreso de la República de Colombia, 2013c) en el artículo 1 se centra en estos ajustes como una medida para el ejercicio efectivo de derechos, y en el numeral 1 del artículo 14, la obligación de las entidades públicas y privadas encargadas de la prestación de los servicios públicos de diseñar, implementar y financiar todos los ajustes razonables que sean necesarios. Es decir, la obligatoriedad de proveer los ajustes razonables al empleado con discapacidad aplica tanto a los empleadores públicos como privados en aras de garantizar la igualdad en cualquier sector.

Si bien la Ley 1616 (Congreso de la República de Colombia, 2013a) es la única que expresamente se refiere al enfoque de derechos, en otras leyes, como la Ley 1618 (Congreso de la República de Colombia, 2013c), se profundiza en el ejercicio de derechos. Esto se debe a su carácter de norma estatutaria que pretende garantizar los derechos de las personas con discapacidad, es una respuesta a la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Adicionalmente, en las normas se establece que para el ejercicio de derechos se requiere de políticas públicas de discapacidad. Concretamente, en el artículo 2 de la Ley 1618 se establece para el ejercicio de derechos la nación, los departamentos, distritos, municipios y localidades, así como todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales, incorporarán en sus planes de desarrollo tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva política pública de discapacidad, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad (Congreso de la República de Colombia, 2013c).

Por otra parte, desde la perspectiva de derecho, en el artículo 65 de la Ley 1438 se cita específicamente la política nacional de salud mental (Congreso de la República de Colombia, 2011a) y en el artículo 81 de la Ley 1753 se estipula la política pública como estrategia de atención intersectorial para la discapacidad a partir de una ruta de atención en salud (Congreso de la República de Colombia, 2015b).

De forma muy precisa, en el numeral 2 del artículo 23 de la Ley 1438 (Congreso de la República de Colombia, 2011a), y en el numeral 4 del artículo 24 de la Ley 1753 (Congreso de la República de Colombia, 2015b) se menciona la importancia de la participación de las personas con discapacidad y sus organizaciones en las políticas públicas de discapacidad. Lo cual se encuentra acorde con el lema de Caucus Internacional de la discapacidad, coalición que agrupa al movimiento internacional de las personas con discapacidad con la participación de diferentes organizaciones: “Nada sobre nosotros sin nosotros” (UIA, s. f.). Eslogan, que ha sido reiterado en diferentes escenarios de debate sobre la discapacidad, como lo hace Palacios (2008^a) al explicar

la visión social de la discapacidad y la injerencia en la toma de decisiones de las personas con discapacidad y sus organizaciones o movimientos.

A partir de la relevancia que se da a la participación de las personas con discapacidad se indagó en las leyes por otros referentes relacionados y se encontró que en el literal b del artículo 23 se consagra la “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”, y desde una visión social, en el numeral 3 del artículo 24 de la Ley 1618 se tiene en cuenta la participación de estas personas para la toma de decisiones en el ámbito social, económico, ambiental, político, educativo y laboral, tema que toma mayor especificidad en el artículo 25 de la misma norma, cuando se refiera a la participación de las mujeres con discapacidad (Congreso de la República de Colombia, 2013c).

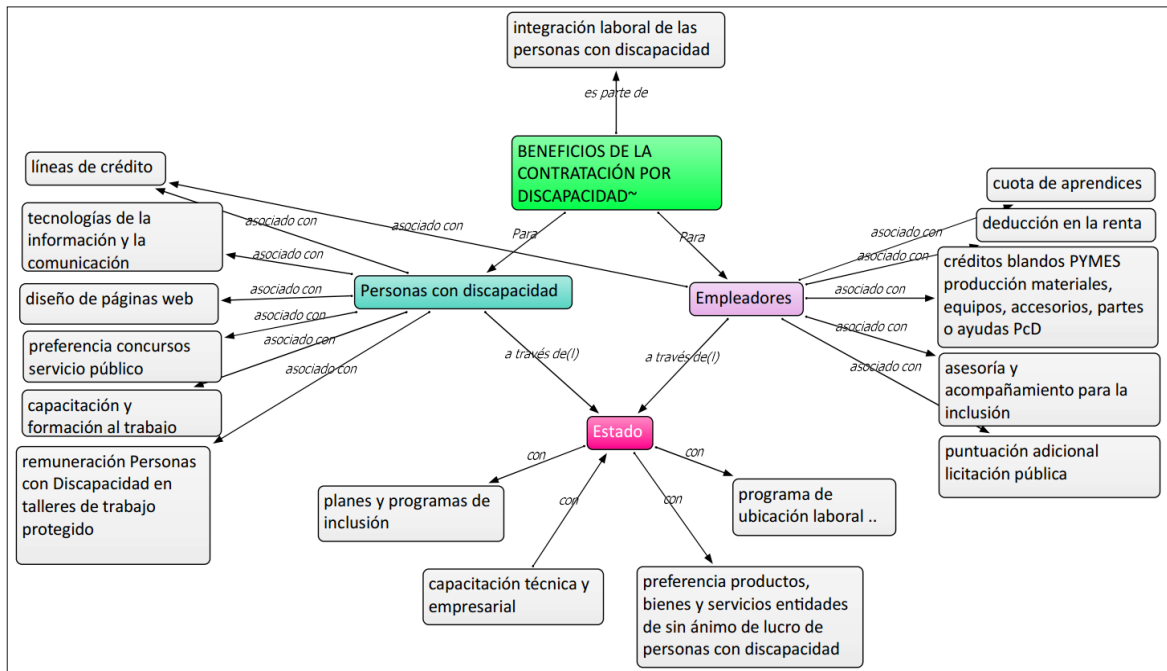
En relación con la política pública de la discapacidad se encuentran artículos para proteger a las personas del despido en razón de su discapacidad, fuentes de empleo, integración laboral y contratación. Respecto a la protección para no ser despedidos en razón de su discapacidad, es un imperativo del artículo 26 de la Ley 361, en el que se precisa de que en caso que no sea posible su reubicación laboral, los empleadores deben solicitar el permiso al Ministerio de Trabajo. Sobre las fuentes de empleo, en el artículo 22 se prevé que el Gobierno, en la política nacional de empleo, adoptará las medidas pertinentes para la creación y fomento de fuentes de empleo para esta población (Congreso de la República de Colombia, 1997).

En cuanto a la integración laboral, el artículo 4 de la Ley 361 contempla que es una obligación del Estado, y para garantizarla se proponen beneficios de contratación para las personas con discapacidad y sus empleadores. Es decir, existe relación entre integración y contratación laboral, a través de los beneficios que se otorgan para vincular a las personas con discapacidad. Por tanto, los beneficios se convierten en un elemento importante del concepto de discapacidad desde la óptica de las normas relacionadas con la salud laboral de esta población.

Beneficios

En América Latina, con la finalidad de lograr la inclusión laboral, se han trazado estrategias para promover el empleo de las personas con discapacidad, como cuotas obligatorias de reserva de puestos de trabajo en la administración pública y en la empresa privada, preferencias a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios, servicios públicos de empleo y orientación laboral, incentivos a las empresas privadas para que contraten esta población, medidas adicionales para facilitar el trabajo, acciones para sensibilizar a las empresas, formación ocupacional y empleo con apoyo, entre otras (Palacios, 2008b).

Desde estos referentes se procede a revisar sobre las estrategias trazadas en Colombia a través de los denominados beneficios. A continuación, se presenta la red de los códigos identificados sobre este tema en las leyes analizadas.



Fuente: construcción propia de los autores a partir de la codificación normativa a través de Atlas.Ti.

FIGURA 3. RED DE BENEFICIOS DE LA CONTRATACIÓN POR DISCAPACIDAD

Para las personas con discapacidad, en el esquema planteado se encuentra que los beneficios se dan de diferentes formas, como lo establece el literal d, numeral 2 del artículo 13 la Ley 1618, unos orientados a la parte económica para el desarrollo de actividad a través de las tecnologías de la información, el diseño de páginas *web*, ofrece líneas de créditos para empresa de o que contraten personas con discapacidad, y otros orientados al bienestar, como los relacionados con la capacitación y formación.

La Ley 361 también había previsto preferencia en concursos públicos (art. 27) y estándares para la remuneración de las personas con discapacidad que participan en talleres de trabajo protegido. Los cuales se orientan al desarrollo de habilidades laborales de esta población (art. 32), es decir, se ofrecen formación en oficios específicos, y como retribución lo que produce el trabajador se comercializa. Lo que realmente hace la norma es determinar que no podrán ser remuneradas por debajo del 50 % del salario mínimo legal vigente, excepto cuando se encuentre

aún bajo terapia, en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75 % del salario mínimo legal vigente (Congreso de la República de Colombia, 1997).

Respecto a los empleadores, en el artículo 31 de la Ley 361 se les brinda reducción en la cuota de aprendices y deducciones en la renta. En el artículo 34 se ofertan créditos blandos a pequeñas y medianas empresas encargadas de la producción de materiales, equipos, accesorios, partes o ayudas para las personas con discapacidad. Por su parte, en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1618 se les ofrece líneas de créditos a empleadores con discapacidad, en el literal c del numeral 3 del mismo artículo, asesoría y acompañamiento para su inclusión, y en numeral primero del mismo precepto, puntuación adicional en los procesos de licitación.

Asimismo, en materia de beneficios, el Estado estimula a personas con discapacidad y sus empleadores con planes y programas de inclusión, capacitación técnica y empresarial y programas de ubicación laboral, como se indica en los literales b, c y d del numeral 2 del artículo 13 de la Ley 1618 (Congreso de la República de Colombia, 2013c). Además, a través de preferencia en la compra de bienes y servicios producidos por entidades sin ánimo de lucro de personas con discapacidad, como se plantea en el artículo 30 de la Ley 361 (Congreso de la República de Colombia, 1997).

Como puede observarse, en Colombia las normas relacionadas con la salud laboral de las personas con discapacidad propugnan por los derechos de las personas con discapacidad en los ambientes de trabajo; además de reconocer las barreras, implementan estrategias para la inclusión y beneficios para la contratación laboral.

Por lo tanto, inicialmente es posible afirmar que bajo el principio de la no discriminación se han ejercido acciones para adecuar la legislación a una visión social de la discapacidad. No obstante, como se encuentra en el informe sobre el cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, en Colombia los esfuerzos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad son escasos y de bajo impacto, aunado a las evidentes desigualdades interseccionales y la persistente discriminación basada en la discapacidad y la ausencia de una regulación de los ajustes razonables (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016).

Esta afirmación coincide con la apreciación que la discriminación por discapacidad existe, y además se incumplen sistemáticamente las leyes pensadas para evitarla (Palacios y Románach, 2008), y a partir de esta se generan desigualdades y por esto se reconoce como un grupo vulnerable (De Menezes, De Menezes & De Menezes, 2016; Ferrante, 2015; Finsterbusch, 2016; Victoria, 2013). Al respecto Katzman y Wormald (2002), señalan que una discapacidad altera significativamente las condiciones de vida y acentúa la vulnerabilidad a la pobreza, es decir, se generan otros problemas de salud pública para este colectivo, y en esta medida, más brechas de equidad.

Sobre las desigualdades de las personas con discapacidad, De Menezes et al., (2016), destaca la necesidad de medidas para lograr la igualdad jurídica, de trato y oportunidades en aras de la inclusión social y una vida independiente. Mientras Ferrante (2015) precisa que las medidas tienden a generar un discurso de buenas intenciones y a invisibilizar la proliferación de modos de desigualdad.

También autores como Emerson et al. reconocen que en la exclusión que presentan las personas con discapacidad en el mercado laboral puede que desempeñen un papel importante los determinantes sociales existente)(Emerson et al., 2011). Por lo tanto, es relevante revisar el “término determinantes” sociales desde el concepto de discapacidad que abordan las leyes relacionadas con la salud laboral para las personas con discapacidad en Colombia.

4. CONCLUSIONES

Respecto al concepto discapacidad, se refleja en las leyes relacionadas con la salud laboral de las personas con discapacidad un cambio de lenguaje que transita de la visión médica o rehabilitadora a la visión social, en la cual se tiene en cuenta las deficiencias y las barreras para la participación y la igualdad y, en general, se utiliza las expresiones “personas con discapacidad” y/o “en situación de discapacidad”. En cuanto a las deficiencias, es un término transversal en todas las leyes como un elemento de la discapacidad y algunas normas siguen centrando la protección de esta población desde este aspecto biológico, sean físicas, psíquicas o sensoriales, y por ende, se siguen utilizando nociones excluyentes, como “personas inválidas” y “discapacitadas”.

Sobre las barreras para la participación y la igualdad, se encuentra que son estudiadas especialmente por las leyes 361 y 1618; esta última, además de enfatizar en las barreras físicas, menciona, entre otras, las actitudinales y comunicativas, lo cual es representativo, pero desde lo conceptual requiere una mayor descripción, ya que ante la ausencia de una definición legal, incluso fundamentación epistemológica, pueden confundirse y referirse a estas indistintamente, ya que todas están orientadas a la aplicación del principio de no discriminación y a minimizar las desigualdades de esta población.

Por otra parte, en las normas estudiadas se evidencian dos términos importantes, enfoque de derechos y beneficios para la contratación. Sobre el enfoque de derechos sobresalen las leyes 361, 1438, 1566, 1616, 1618, 1753. Especialmente se reúnen los elementos de acceso universal, diseño para todos y ajustes razonables en la Ley 1618, lo cual es coherente con su finalidad, garantizar los derechos de las personas con discapacidad, y enfatiza en la necesidad de políticas públicas y estrategias a cargo del Estado, como beneficios económicos para las personas con discapacidad y sus empleadores, aunque es un tema transversal en las demás normas producidas con posterioridad a la ratificación de la Convención.

Sobre los beneficios para la contratación de personas con discapacidad, especialmente se refieren las leyes 361 y 1618, con un contenido orientado a comprometer al Estado en su ejecución y cumplimiento; no obstante esta estrategia se torna insuficiente, como puede verse en el informe del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad respecto al cumplimiento en Colombia de la citada Convención, ya que aunque desde las normas se promueve la inclusión, se evidencian desigualdades intersectoriales y se insiste que persiste la discriminación basada en la discapacidad; además se advierte que hay ausencia de regulación de ajustes razonables.

5. REFERENCIAS

- Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de Colombia*. , (1991).
- Barba, C. (2014). Diversidad Vulnerada: Discriminación y política de protección del derecho a la igualdad en Baja California Sur. *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, 20, 193–204.
- Benavídez, F., Boix, P., Rodrigo, F., & Gil, J. (2013). *Informes de Salud Laboral. España 2001-2010* (p. 95). Recuperado de CISAL-UPF website: http://www.aespla.com/attachments/article/57/2013_02_ISL_2001-2010.pdf
- Buitrago, M. T. (2013). *Discapacidades peregrinas «Construcciones Sociales de la Discapacidad en Colombia: Aportes para la Salud Pública desde una Perspectiva Crítica»*. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/10737/1/5598367.2013.pdf>
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2016, agosto 31). *Situación de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia*. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20389&LangID=S>
- Congreso de la República de Colombia. *Ley 100*. , Pub. L. No. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre (1993).
- Congreso de la República de Colombia. *Ley 361*. , Pub. L. No. Diario Oficial 42.978 del 11 de febrero (1997).
- Congreso de la República de Colombia. *1438*. , (2011).
- Congreso de la República de Colombia. *Ley 1438*. , Pub. L. No. Diario Oficial 47.957 de 19 de enero (2011).
- Congreso de la República de Colombia. *Ley 1450*. , Pub. L. No. Diario Oficial 48.102 16 de junio (2011).
- Congreso de la República de Colombia. *Ley 1562*. , Pub. L. No. Diario Oficial 48.488 de 7 de julio (2012).
- Congreso de la República de Colombia. *Ley 1616*. , Pub. L. No. Diario Oficial 48.680 de 21 de enero (2013).
- Congreso de la República de Colombia. *Ley 1616*. , (2013).
- Congreso de la República de Colombia. *Ley 1618*. , Pub. L. No. Diario Oficial 48.717 de 27 de febrero de 2013 (2013).

- Congreso de la República de Colombia. *Ley 1751.* , Pub. L. No. Diario Oficial No. 49.427 de 16 de febrero (2015).
- Congreso de la República de Colombia. *Ley 1753.* , Pub. L. No. Diario oficial No 49.538 de 9 de junio (2015).
- Congreso de la República de Colombia, C. *Ley 1566.* , Pub. L. No. Diario Oficial 37.852 de 21 de abril (2012).
- Corte Constitucional. *C-458.* , (2015).
- De Menezes, J. B., De Menezes, H. J. B., & De Menezes, A. B. (2016). A abordagem da deficiência em face da expansão dos direitos humanos. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, 17(2), 551-572.
- Emerson, E., Madden, R., Graham, H., Llewellyn, G., Hatton, C., & Robertson, J. (2011). The health of disabled people and the social determinants of health. *Public Health*, 125(3), 145-147. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2010.11.003>
- Eroles, C., & Fiamberti, H. (2002). *Los derechos de las personas con discapacidad* (Universidad de Buenos Aires). Recuperado de http://www.cud.unlp.edu.ar/uploads/docs/libro_erole_fiamberti.pdf
- Ferrante, C. (2015). Discapacidad y mendicidad en la era de la Convención: ¿postal del pasado? *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, 68, 151. (110041002).
- Ferreira, M. (2010). De la minus-valía a la diversidad funcional: Un nuevo marco teórico-metodológico. *Política y Sociedad*, 47, 454-465.
- Finsterbusch, C. (2016). La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo al enfoque social de derechos humanos. *Revista ius et praxis*, 2, 227-251.
- Flores, N., Jenaro, C., Tomşa, R., López, J., & Beltrán, M. (2014). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *Revista de Derecho. Comunicaciones y Nuevas Tecnologías*, 15, 1-24.
- Gadamer, H. (1988). *Verdad y Método. Fundamentos de una hermenéutica filosófica*. Salamanca: Sígueme.
- García, M. (2005). La salud laboral y la salud pública: 10 años de políticas sanitarias de salud laboral. *Arch Prev Riesgos Labor*, 8, 100-2.
- Granizo, S. (2014). Representación cultural de la discapacidad. *PODIUM*, 26, 1-14.
- Labrunée, M. E., & Gallo, M. E. (2005). Vulnerabilidad social: El camino hacia la exclusión. En *Trabajo Decente* (pp. 133-153). Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/716/1/01207f.pdf>
- Moreno, M. (2011). *Infancia, políticas y discapacidad* (1. ed). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Neffa, J. (1990). *Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo*. Recuperado de <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/conmetrab.pdf>

- Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En *Discapacidad y sociedad* (1 ed., pp. 34-58). Recuperado de <http://bivipas.info/handle/10720/645>
- Organización de Naciones Unidas. *Observación General 14.* , (2000).
- Organización de Naciones Unidas. *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.* , (2006).
- Organización de Naciones Unidas. *Observación General N° 2 Accesibilidad. Comité Sobre Los Derechos de Las Personas Con Discapacidad.* , (2014).
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 159.* , (1983).
- Organización Mundial de la Salud. (1980). *Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías.* Ginebra, Suiza: OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Plan de acción mundial de la Organización Mundial de la Salud sobre discapacidad 2014-2021: Mejor salud para todas las personas con discapacidad.* (N.º A67; p. 23). Recuperado de Organización Mundial de la Salud website: http://www.who.int/disabilities/policies/actionplan/disability_action_plan_es.pdf
- Organización Panamericana de la Salud, & Organización Mundial de la Salud. (2000). Estrategia de Promoción de la Salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe: Anexo No 6. Recuperado 18 de mayo de 2015, de http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: Contexto, concepto y modelos. *International Law*, 16, 381–414.
- Palacios, A. (2008a). *El modelo social de discapacidad: Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (1a ed.). Recuperado de <http://www.cermi.es/es-ES/ColeccionesCermi/Cermi.es/Lists/Coleccion/Attachments/64/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf>
- Palacios, A. (2008b). *Medidas relacionadas con la igualdad y la no discriminación en la implementación de la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.* 12. Recuperado de <http://orff.uc3m.es/handle/10016/9900>
- Palacios, A., & Romañach, J. (2008). El modelo de la diversidad: Una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Revista Sociològica de Pensamiento Crítico*, 2, 37-47.
- Parra, M., & International Labour Office. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral: Eje para la acción sindical.* Santiago de Chile: OIT.
- Pérez, L. C. (2012). *La configuración jurídica de los ajustes razonables.* 159–183. Recuperado de <http://www.convenciondiscapacidad.es/Noticias/la%20configuracion%20juridica%20de%20los%20ajustes%20razonables.pdf>
- Presidencia de la República. *Decreto 917.* , (1999).

- Programa Pacto de Productividad. (2010). *Estudio de barreras para la inclusión laboral de las personas con discapacidad* (p. 58). Recuperado de Ministerio de Salud y Protección Social website: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/estudiodebarrerasparalainclusionlaboraldepcd.pdf>
- Stang, M. F. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina del reconocimiento jurídico a la desigualdad real* (Población y Desarrollo N.º 103; p. 83). Recuperado de Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) website: http://www.bivica.org/upload/discapitados_america_latina.pdf
- UIA. (s. f.). International Disability Caucus. Recuperado 8 de marzo de 2018, de International Disability Caucus (IDC) website: <https://uia.org/s/or/en/1100053244>
- Vásquez, M. L., Ferreira, M. R., Mogollón, A., Fernández, M. J., Delgado, M. E., & Vargas, I. (2011). *Introducción a las técnicas cualitativas de investigación aplicadas en salud*. Cali: Universidad del Valle.
- Victoria, J. (2013). Hacia un modelo de atención a la discapacidad basado en los derechos humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 46(138), 1093-1109. [https://doi.org/10.1016/S0041-8633\(13\)71162-1](https://doi.org/10.1016/S0041-8633(13)71162-1)
- World Health Organization. (2001). *International classification of functioning, disability, and health: ICF*. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43360/1/9241545445_spa.pdf
- Zondek, A. (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2874/documento>