

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL
SECTOR EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE CÚCUTA: ANÁLISIS
NORMATIVO**

PRESENTADO POR:

MIGUEL ANGEL MOGOLLON ARIAS



**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2020-1**

**INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL
SECTOR EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE CÚCUTA: ANÁLISIS
NORMATIVO**

PRESENTADO POR:

MIGUEL ANGEL MOGOLLON ARIAS

*Producto de Trabajo de investigación presentado como prerrequisito para optar título de
Abogado*

DOCENTE:

YUDITH LILIANA CONTRERAS SANTANDER

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR SEDE CUCUTA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA ACADEMICO DE DERECHO
SAN JOSE DE CUCUTA
2020-1**

Contenido

TITULO	3
RESUMEN	4
1. PROBLEMA	6
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.3 JUSTIFICACIÓN	8
2. MARCO REFERENCIAL	9
2.1 MARCO TEORICO	9
3. OBJETIVOS	16
3.1 GENERAL	16
3.2 ESPECÍFICOS	16
4. METODOLOGIA	17
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
6. CONCLUSIONES	27
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	29

TITULO

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE CÚCUTA: ANÁLISIS NORMATIVO

RESUMEN

Título

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE CÚCUTA: ANÁLISIS NORMATIVO

Autor:

Miguel Ángel Mogollón Arias

Fecha: 16 junio 2020

Resumen

El presente artículo dispuso un estudio significativo dentro de la sociedad global de la inserción laboral de personas con diversidad funcional, a través del análisis documental se llevó a cabo un escudriñamiento de diferentes organismos internacionales que velan por la protección de los derechos humanos, encontrándose un sinnúmero de documentos que tienen como objeto la promoción, vinculación, participación, protección y materialización de los derechos humanos de personas con diversidad funcional dentro del sector empresarial de Cúcuta. Dicho análisis se basó desde el Marco Normativo del Estado Colombiano, emanados por las organizaciones de Derechos Humanos ONU, y Organización Internacional de Trabajo OIT, entidades internacionales que prevalecen los derechos del colectivo social objeto del presente artículo dentro del plano de Igualdad. Se realiza un análisis documental que permitió el diseño de una Matriz de análisis de antecedentes, abordando la Convención sobre los derechos de estas personas e inclinándose a los Estados Miembros hacia el diseño e implementación de políticas públicas incluyentes garantizando la participación en todos los escenarios sociales. Así mismo el artículo se desarrolló dentro de una **metodología de tipo socio-jurídico** ya que se tomaron estudios mirando la normatividad aplicable a los diferentes temas relacionados con personas con discapacidad, dentro de la perspectiva al método

cualitativo ya que fueron estudios descriptivos que arrojan como resultados el conocimiento de las pocas garantías que abordan las políticas públicas nacionales para respetarle el derecho a la igualdad e inserción laboral a la población objeto.

Palabras Claves: Diversidad Funcional, Inclusión, Igualdad, vinculación, protección especial

1. PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las condiciones mínimas de dignidad humana que deben rodear las relaciones sociales de aquellos grupos vulnerables frente a los entornos que giran en ellos día tras día, por la participación reducida y trunca, por un sinnúmero de barreras actitudinales, sociales, arquitectónicas, de accesibilidad, inserción laboral y participación en los diferentes escenarios de las interrelaciones en comunidad. El cual conlleva al estudio del derecho como ciencia social y garante de las relaciones sociales en una convivencia armónica basada en el respeto y la tolerancia a causa de la diferencia entre todo individuo que lo conforma, desde su origen hasta su muerte.

En el presente Artículo se pretende realizar un estudio minucioso de las condiciones laborales de todas aquellas personas que padecen alguna diversidad funcional que desean ingresar al ámbito laboral, pero que son impedidos por poseer alguna discapacidad disfuncional para desempeñar algún cargo dentro del sector empresarial o estatal. Es por ende que, en el municipio de San de Cúcuta, desde el marco Normativo del Estado Colombiano, emanados por la ONU, y la OIT, se buscó determinar cómo han sido los pronunciamientos de la Normatividad Colombiana, frente a la protección de los derechos fundamentales de dicho colectivo objeto del presente artículo dentro de los entornos laborales en todo el Estado Colombiano en especial en el Municipio de Cúcuta – Norte de Santander.

En este orden de ideas, con el presente artículo de investigación se hace un estudio de las condiciones laborales de las personas con discapacidad en las entidades tanto estatales como en las empresariales de Cúcuta, en el marco de las resoluciones emanadas por las organizaciones de derechos humanos ONU, así, como la Organización Internacional de Trabajo OIT, que reconocen los derechos de las personas con discapacidad en todas sus formas y en un plano de igualdad real ante la demás población humana.

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU 2006), se plantea otra manera de mirar la discapacidad por parte de los Estados miembros en la implementación de políticas públicas incluyentes que garanticen la participación de este

colectivo social en todos los escenarios sociales, como se pronunció anteriormente dentro del resumen del presente escrito: conllevando a la eliminación de las barreras actitudinales, arquitectónicas, sociales, educativas, salud, de accesibilidad, laborales, entre otras c. Donde la discapacidad no forme parte únicamente del individuo y donde es él quien debe proveer las condiciones para su subsistencia, sino que la discapacidad es parte de la sociedad y es ella quien debe adecuar las condiciones de participación efectiva en la vida de comunidad.

Frente a las políticas internacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad, uno de los objetivos propuestos es el buscar comprobar que tan inclusivas resultan las acciones promovidas en las entidades empresariales de Cúcuta en lo relacionado con los derechos laborales de la población con discapacidad, y si estas entidades garantizan una efectiva inserción laboral en su planta de personal a personas con discapacidad o por el contrario las acciones son discriminatorias frente a los derechos de esta población.

De igual manera se hace importante también resaltar la búsqueda de determinar cómo han sido los pronunciamientos de la Corte Constitucional, frente a la protección de los derechos fundamentales de este grupo social de especiales características que llevaron al constituyente de 1991, a imponer al Estado políticas públicas donde se garantizara la igualdad en todas las formas. En este sentido los fallos están enfocados en el respeto por las diferencias y el respeto por la protección de los derechos en el campo laboral de este colectivo social.

Colombia como Estado Social de Derecho, las instituciones estatales, así como las organizaciones privadas, deben estar a la par de las condiciones y necesidades de los ciudadanos, en este sentido la Constitución ha consagrado en su articulado las acciones positivas en la consecución de políticas públicas con enfoque diferencial donde la población con discapacidad pueda gozar de sus derechos en condiciones de igualdad en todos los escenarios como persona humana.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué tanto se ha avanzado Colombia en la implementación normativa para lograr una inclusión efectiva en campo laboral de personas con Diversidad Funcional?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Lo que busca el presente artículo, está relacionado con el ingreso y permanencia de la población discapacitada en el mercado laboral, para ello es necesario estudiar los procesos de vinculación formal utilizados por las entidades estatales frente al tema y desde diferentes contextos.

Dentro del campo profesional, el presente artículo de investigación **INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE CÚCUTA: ANÁLISIS NORMATIVO**, abre una puerta para la discusión de la responsabilidad del Estado en garantizar los derechos fundamentales de las personas con algún tipo de discapacidad, como se desprende del inciso final del artículo 13 de la Carta Superior, por tener unas características que los hacen sujetos de especial protección en sus derechos y gozar de los mismos en planos de igualdad, en lo relacionado con la oportunidad de ingreso, adaptación, permanencia y estabilidad en el empleo formal garantizado por el Estado y sus entidades organizadas, como el mayor empleador del país y de ahí empero a que las empresas del sector económico inicien a ver a la población con alguna discapacidad funcional como actores claves para ser incluidos en el recursos humano de sus empresas para jugársela en la búsqueda del éxito de la mismas.

Por otra parte el presente artículo investigativo busca identificar el trabajo que se está llevando a cabo desde la academia con los deferentes programas de las universidades de la región, sobre el conocimiento que se debe tener al momento de ejercer nuestra profesión no actuar de forma discriminatorio frente a las personas con discapacidad, tener una mirada hacia la diferencia con respeto con el propósito de hacer una sociedad universal e incluyente en los diferentes contextos de la vida en comunidad, debe ser un compromiso en la academia el formar el aspecto de los derechos humanos en los profesionales del siglo XXI, en relación con la población vulnerable y discriminada históricamente por tomarse como seres diferentes y carentes de capacidades para participar en la vida social, económica, laboral, familiar, entre otras.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEORICO

En la época contemporánea que estamos transitando, el grupo de personas que hace parte y forma un colectivo especial de la población, se desprende de los instrumentos internacionales y del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, como reiteradamente lo confirma las organizaciones de Derechos Humanos, como la ONU, UNESCO y la OIT, en relación con la adaptación en el mercado laboral y las políticas públicas que deben adaptar los estados miembros de esta organización, frente a la población que sufre alguna discapacidad, ya sea congénita o sobreviniente. Es necesario dar una pequeña mirada en la historia con el propósito de entender cuáles son los adelantos en las diferentes sociedades, y cuales derechos humanos han adquiridos relevancia frente a este grupo social.

La imperfección humana en cuanto a lo físico, fisiológicos y psicológicos del cuerpo, ha creado para los discapacitados una historia contrastante en algunas sociedades, es trágica y en otras completamente significativa.

En las sociedades primitivas, los discapacitados, al no poderse valer por sí mismos y, sobre todo al no poder realizar las actividades necesarias de su subsistencia, eran asesinados en virtud de su nula contribución para la prosperidad de su grupo social.

La fundamentación teórica de la problemática que desborda el presente artículo investigativo debe dar como resultado el reflejo de la relevancia social que alude la inclusión laboral de las personas con alguna diversidad funcional en Colombia, en especial en el municipio de San José de Cúcuta, dicha fundamentación teórica aplicada comprende los análisis de los documentos de apoyo, que fueron muy relevantes para la elaboración del mismo.

Por lo tanto, con base en la complejidad del tema en el que se enfoca el presente trabajo investigativo titulado: ***Inclusión laboral de personas con diversidad funcional en el***

sector empresarial de la ciudad de Cúcuta - análisis normativo. Se desprende la gran necesidad de recoger el pensamiento y los estudios internacionales que tocan las condiciones de este grupo social específico frente a los derechos humanos consagrados en las resoluciones de la ONU y OIT en lo concerniente al tema esencial el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad. Para tener una visión de las diferentes políticas públicas dirigidas a la protección real de dichos derechos y en especial el del trabajo, del cual se tomarán estudios realizados en países europeos como España y países latinoamericano como Chile y por supuesto Colombia.

Desde la perspectiva de antecedentes bibliográficos se consideró muy importante evidenciar los planteamientos hechos por De Lorenzo García y Palacios (2011). *Recogiendo las diversas resoluciones de derechos humanos de la ONU*. Los autores buscaron mejorar las condiciones de las personas con discapacidad, las clasificaciones dada por la OMS, frente a este colectivo y resultan términos despectivos que limitan y excluyen de las condiciones de la sociedad donde pueden realizarse como personas con derechos en igualdad, y a través de la realización de una reseña histórica de las legislaciones españolas se encontraron ambientes accesibles y acorde con las condiciones de las personas con discapacidad. *De Lorenzo García & Palacios, (2011)*

Así mismo se toma como fundamental los aportes logrados en España por Agustina Palacios (2011). Nos permite conocer la historia de la discapacidad en los diferentes periodos de la humanidad, la Dra. Agustina Palacios, en el trabajo de referencia hace una importante división de la situación que han vivido las personas con algún tipo de discapacidad, según el periodo al que se haga referencia, así las cosas según esta autora podemos encontrar un primer periodo, denominado de Prescindencia donde los seres que padecían “deformidades” no se consideraban personas, este data desde Grecia, las ciudades Estados Esparta y Atenas, donde la belleza y perfección era esencia de las personas; por lo que algo diferente a ello, solo se consideraba una manifestación de los Dioses, por algo realizado en contra de su doctrina o principios, por los padres o la sociedad que había provocado la ira de los dioses y lo manifestaban a través de estas criaturas deformes. (Palacios, 2008)

Este primer periodo se ubica desde las ciudades antiguas, como Atenas, Esparta, el periodo del Imperio Romano, que según el periodo o lugar podían ser sacrificados,

abandonados, adorados o simplemente considerados unos adefesios propios de misericordia y rechazo. Luego con la edad media, comienza el poder de la Iglesia donde la suerte de las personas con deficiencias no mejora, ya que lo único que inspiran los integrantes de este colectivo, se comienza a crear instituciones de cuidado a esta población, sin considerar algún aporte útil de dichas personas al desarrollo de la humanidad, sus familias y como personas. (Palacios, 2008)

En los años 70', las diferentes organizaciones de personas con discapacidad en Europa y Estados Unidos, comienzan una serie de acciones tendientes a lograr que las políticas públicas encaminadas hacia este colectivo, fueran creadas según sus propias necesidades, con el fin de ser independientes en sus actividades, ya que una persona con limitación física, que requiere una silla de ruedas para poder funcionar dentro de una sociedad egoísta, ha sido una disminución en cuanto a entornos como edificios, calles, casas, oficinas entre otras, el en muchos casos son impedido al acceso para esta persona, es una discapacidad de la sociedad ante la diferencia de este colectivo. En este último periodo o modelo denominado Social, se mira a la persona con discapacidad desde la dignidad, los derechos humanos, la diferencia frente a la igualdad, principios que se plasma en la Resolución de la ONU sobre las personas con discapacidad, mirada de la misma a nivel internacional, nacional y en lo local, profundizando en lo relacionado con el derecho fundamental trabajo en el sector Económico de la Ciudad de Cúcuta. (Naciones Unidas. Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado., s.f.)

Adentrando en las políticas públicas latinoamericanas que implementa el Estado Chileno con apoyo de UNICEF, en el capítulo V. del libro titulado: **Seminario Internacional: Inclusión Social, Discapacidad Y Políticas Públicas**. Las recomendaciones dada por la OIT, en relación con las personas con discapacidad y las garantías que deben ser reales a este grupo de la sociedad que bien puede desempeñar labores que los mantengan activos e incluidos en la sociedad, familia, trabajo y vida normal o digna para todos los seres humanos. (UNICEF, 2015) Muestra lagunas políticas que pueden mejorar el acceso o ingreso, inclusión, estabilidad en el trabajo.

En relación al plano nacional son de gran apoyo las realizadas por Carlos Parra Dussan. María Teresa Palacios Sanabria. En el trabajo titulado: **Enfoque de derechos**

humanos en la política pública de discapacidad. Que refleja los enfoques desde los que se manejan las políticas públicas en el país y ejes sobre los cuales debe girar, relacionado por el modelo político entre otros aspectos relevantes.

Un trabajo importante es el realizado por César Rodríguez Garavito. Laura Rico Mosquera Fernández. **Discapacidad y Derecho al Trabajo.** Donde se hace relación a las resoluciones de la ONU y OIT frente al derecho al trabajo de esta población en el país, un estudio que se centra en la ciudad de Bogotá, en lo relacionado con las empresas de bolsa de empleo, las empresas privadas que contratan a personas con discapacidad, desventaja que refleja este colectivo con respecto a las personas que poseen todas sus capacidades, como los instrumentos que ha utilizado el Estado a través de sus entidades especializadas como el DANE, en la consecución del total de personas que viven en condiciones de discapacidad en Colombia, así mismo, unas conclusiones que pueden aliviar el carácter de desigualdad que presentan estas personas ante los demás miembros de la sociedad.

En cuanto a la normatividad legal colombiana tenemos:

LEY 361 DE 1997 (febrero 7)

Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

“Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.” (Ley 361, 1997)

El CAPÍTULO IV, de esta ley lleva por título: De la integración laboral

Artículo 23°.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena realizará acciones de promoción de sus cursos entre la población con limitación y permitirá el acceso en igualdad de

condiciones de dicha población previa valoración de sus potencialidades a los diferentes programas de formación. Así mismo a través de los servicios de información para el empleo establecerá unas líneas de orientación laboral que permita relacionar las capacidades del beneficiario y su adecuación con la demanda laboral.

Artículo 24°.

Las empresas particulares que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

- a. A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si este tiene en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.*
- b. 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;*
- c. El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.*

Artículo 25°.

El Gobierno a través del Comité Consultivo a que se refiere el artículo 6, podrá solicitar estadísticas detalladas y actualizadas sobre los beneficios y resultados de los programas para las personas con limitación.

Lo consagrado en este artículo demuestra la lentitud por parte del Estado en la implementación de las acciones que se establecieron en esta y otras leyes, ya que solo hasta el año 2007, fue desarrollado este contenido por el artículo 19 de esta última Ley.

En estos artículos se refleja la limitación que el Estado tiene, ya que compromete a todos a apostarle a la creación de ofertas y condiciones óptimas en el mercado laboral de las personas con discapacidad, pero por ningún lado aparece su compromiso en la fijación de cuotas de trabajadores con algún tipo de discapacidad, en la planta de personal de las entidades estatales del orden nacional, departamentales y local.

Así mismo, encontramos que lo consignado en los literales del artículo anterior se convierte en acciones afirmativas del legislador en el desarrollo de los postulados constitucionales consagrados en los artículos 13, 47 y 54, que impone al Estado la implementación de medidas en favor de aquellos grupos que por sus condiciones especiales gocen de los derechos en igualdad de condiciones en forma material y real. También estas medidas afirmativas buscan incentivar a las empresas que contraten personas con discapacidad, que a la postre le van a traer beneficios significativos, en procesos de licitación públicas, beneficios en préstamos e incentivos para la promoción del empleo y la vinculación de personas con discapacidad y beneficios tributarios que la mayoría de empresas desconoce.

Artículo 26°.

En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Es de precisar que lo consagrado en el anterior artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no consiguió el alcance perseguido, ya que el contenido de esta disposición fue utilizado de manera discriminatoria positiva por los empleadores privados, dado que, aunque contratar personas con discapacidad en las empresas representa un beneficio tributario en la disminución del impuesto sobre la renta ante la Dirección de Impuesto y Aduanas Nacionales DIAN. Situación que no ha sido conocida en forma correcta por los empresarios privados, para implementar en su planta de trabajadores, personal con discapacidad que pueden ofrecer su fuerza de trabajo en condiciones de igualdad frente a las demás personas “estándar”, esto siempre que exista la voluntad de adecuación de puestos de trabajo, que sean adecuados (tipo de discapacidad y oferta laboral), ya que las discapacidades son heterogéneas. Empero con el fuero especial que consagra el mencionado artículo, frente a la imposibilidad o lo complejo que se torna la cancelación del contrato de trabajo de una persona en situación de discapacidad, los empleadores tomaron la medida como una carga para ellos y sus empresas, mantener en su planta de trabajadores personas con algún tipo de discapacidad. Finalmente en este artículo 26, se desarrolla la protección especial que consagra el artículo 13 Superior, que en desarrollo hecho por la Corte Constitucional a través de la jurisprudencia, los despidos de trabajadores en situación de discapacidad o en el curso de una incapacidad, sin el cumplimiento establecido en esta norma, esto es con la debida autorización de la oficina del Ministerio de Trabajo, son violatorios de los derechos fundamentales de los sujetos de especial protección y se tomaran como acciones discriminatorias, amparándose con el “fuero a la estabilidad laboral reforzada”.

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Analizar la situación actual de la inserción laboral de personas con discapacidad, en las diferentes empresas existentes como en las entidades estatales en el municipio san José de Cúcuta.

3.2 ESPECÍFICOS

Identificar los derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad en las empresas y entidades estatales de la ciudad de san José de Cúcuta.

Determinar los derechos garantizados a la población con discapacidad por los organismos internacionales y nacionales para la inserción laboral.

Examinar los pronunciamientos de las Organizaciones Internacionales y Nacionales de resoluciones, y Jurisprudencia aplicadas a la inserción laboral de la población con discapacidad.

4. METODOLOGIA

El presente artículo de investigación se llevó a cabo bajo el Diseño Documental ya que se realizó un escudriñamiento a los diferentes organismos internacionales, que velan por la protección de los derechos humanos, encontramos un sinnúmero de documentos que tienen como objetivo la promoción, vinculación, participación, protección, materialización (entre otros) de los derechos humanos de un colectivo de protección especialísima, como se desprende del artículo de 13 Constitución Política de Colombia, en concordancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la ONU de 1948, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1976, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1976. La población con alguna discapacidad en el mundo, especialmente en nuestro Estado colombiano que está fundado en el respeto por la dignidad humana artículo 1º Constitución Política de Colombia, que son los aspectos axiológicos y dogmáticos del Estado Social de Derecho.

Es importante resaltar que fue preciso determinar un aspecto geográfico espacial donde se pudiera conocer las políticas públicas encaminadas a garantizar el pleno ejercicio de las personas con discapacidad, esto es Municipio San José de Cúcuta y el ente territorial departamento Norte de Santander, en el marco de la Ley 715 de 2001, Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias, y determina las responsabilidades que tiene la Nación y las entidades territoriales departamentales y municipales en la formulación y ejecución de los planes, programas y proyectos de los sectores de educación, salud otros sectores. (Ley 715, 2001)

Dentro del Estado Social de Derecho, las empresas y entidades públicas y privadas que presten servicios a cargo de Estado, deben estar a la par de las condiciones y necesidades de todos los ciudadanos, por lo que la Constitución Colombiana ha consagrado en su articulado las acciones positivas en la consecución de políticas públicas con enfoque diferencial donde la población con discapacidad pueda gozar libremente sus derechos en condiciones de igualdad y participación laboral en todos los escenarios como persona humana. Tomando como ajeno para el legislador colombiano, (como es propio en países de Suramérica, que tienen cuotas laborales en las instituciones públicas) reflejando la falta

de interés en garantizar la igualdad en la inserción laboral tanto en las entidades estatales como en el mercado laboral, dejando a la personas con discapacidad sin oportunidad de ingreso al empleo, dichas acciones van en contravía de lo consagrado en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, los derechos protegidos en la Constitución Política de Colombia, la protección jurisprudencial dada por la Corte Constitucional y las escasas leyes que desarrollan estos postulados.

Por ende el presente artículo investigativo se desarrolló en el Municipio de San José de Cúcuta, como Capital Nortesantareana, conformada por 10 comunas y 10 Corregimientos; Aunque el municipio de Cúcuta cuenta con entidades como el SENA y ComfaOriente, siendo estas agencias garantes al empleo, y que tienen por objeto fundamental vincular de manera formal a trabajadores que se ajustan a las necesidades de las empresas del sector económico de la ciudad, y a pesar que estas agencias de empleo en el momento de la inscripción de cada persona, en su plataforma no discriminan el registro a los discapacitados, son las propias empresas las que deciden no contratar, al no aceptar las aplicaciones a este tipo de población, pues en este gremio existe poca aceptación en la contratación de personas con alguna discapacidad, como lo anuncio *La Opinión*, (2018)

Como se evidencia en el desarrollo del presente artículo, el tipo de investigación que se llevó a cabo fue documental ya que escogieron algunos referentes teóricos investigativos, documentos académicos y artículos que estudian la posición de la inclusión de los discapacitados en el ámbito laboral y los perjuicios que la sociedad atañe hacia la discriminación de los colectivos actores de la presente investigación. Llevándose a cabo un análisis documental que sirvió para alimentar la estructura de una matriz de antecedentes de investigaciones tanto internacionales como nacional que exponen la forma clara los preceptos evidenciados en el ordenamiento jurídico colombiano la inclusión en todos los ámbitos.

De acuerdo a lo anterior se analizó desde el escudriñamiento de la consulta de todos los documentos tomados para la ejecución del presente artículo, documentos relevantes que dejaron observar cómo marchan las acciones encaminadas a la vinculación laboral de la población objeto del presente artículo en todas las esferas de la sociedad, y de esta manera lograr obtener unos resultados y unas conclusiones significativas tras el desarrollo de un análisis desde el plano social, que consagra La Convención sobre los Derechos de las

Personas con Discapacidad de la ONU, aprobada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009. *Naciones Unidas Derechos Humanos, (2008)*

En cuanto al método formulado en el presente artículo, este se inclinó en el método Socio-jurídico, aunque este método es poco tenido en cuenta por los estudiantes de investigación se ha decidido aplicar al presente, ya que se tomó un colectivo de la sociedad de especial protección, y que a través de la historia ha sido llevado al olvido, viviendo en situaciones inhumanas por el resto de la sociedad que se considera y se cree normal por no llevar consigo alguna discapacidad, teniéndolos dentro de los conceptos que lo ubica en una posición marginal como es *anormal u extraño*, por padecer una limitación o deficiencia congénita o física por accidente o por naturaleza es decir que nacieron con ella, conllevándolos así a la no participación plena, que al enfrentarse a las barreras actitudinales, arquitectónicas, sociales y culturales, que evidencia su discapacidad, y deben que depender de un tercero que le brinde su apoyo para la superación de su dificultad. Por lo tanto, la investigación propuesta pretende Leer el Derecho en la realidad y en la acción, proponiendo así un enfoque cualitativo, ya que lo que se busca es entrar en una interacción constante con la población objeto para llegar a comprenderlos de una forma amplia y de esta manera construir la presente investigación.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el cumplimiento del objetivo propuesto se realizó un análisis documental en base a algunos antecedentes de trabajos investigativos desarrollados en lo nacional como internacional. Aunque la discriminación de la población con diversidad funcional dentro de los extornos labores aún persiste por algunas empresas del sector económico fue importante rescatar lo que la normativa nacional colombiana ha podido determinar desde la importancia de la inserción laboral de los colectivos discapacitados para erradicar en los escenarios laborales la discriminación social de dicha población.

En relación al plano nacional fue de gran apoyo los estudios realizados por Parra Dussan & Palacios Sanabria, (2007). Planteamientos que reflejan los enfoques desde los que se manejan las políticas públicas en el país y ejes sobre los cuales debe girar, relacionado por el modelo político entre otros aspectos relevantes.

En cuanto a las leyes nacionales, se encontró La ley 1618 de 2013, que busca implementar la materialización del respeto por los derechos de personas con discapacidad, consignados en el

Artículo 2º. Definiciones. *Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:*

*‘Personas con y/o en situación de discapacidad: 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 Republica, 2013)

En esta Ley Estatutaria se observa el arraigo de término que deben cambiar frente a las personas con alguna situación de desventaja ante la sociedad, en el marco de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia y el principio fundante del Estado Social de Derecho, la Dignidad Humana. Artículo 1º Superior. Clasificación que ha sido modificada en la era contemporánea que nos encontramos, la relevancia de los derechos humanos y las nuevas aristas de que posee este segmento de la sociedad, que esta

relaciona con la persona. existe una realidad consistente en que determinadas personas sufren disminuciones en sus capacidades físicas, psíquicas y sensoriales que repercuten en sus oportunidades de desarrollar una vida ajustada a los estándares reconocidos.

Así mismo dando un breve enfoque a nivel internacional sobre los mecanismos que garantizan los derechos humanos de la humanidad, tenemos como base la Declaración Universal de Derechos humanos, **proclamada** por la Organización de Naciones Unidas en 1948, en la que el eje esencial de las políticas estatales debe ser el ser humano como detentor de derechos y garantías que le garanticen condiciones de fin y no sea instrumentalizado como medio en la consecución de los fines de los gobernantes. (ONU, 1948)

Así mismo, en el artículo 7, consagra la no discriminación en los siguientes términos Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (ONU, 1948)

Empero existiendo, la Carta de las Naciones Unidas que proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana, que los mismos han sido reconocidos por Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, sin distinción de ninguna índole. (ONU, 2006)

“Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación,” (ONU, 2006)

Con la promulgación de la Constitución Política de Colombia 1991, el modelo de Estado Social de Derecho, tiene como fin último el ser humano, la dignidad de la persona (Art. 1. C. N.). Para que este postulado tenga poder vinculante se establece la protección inmediata de algunos derechos que intrínsecamente están ligados al bienestar del individuo, en este orden de ideas, el Estado está en la obligación de promover la prosperidad general y

garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (Art. 2 C.N.). Así, mismo el Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona (Art. 5. C.N.).

Uno de los fundamentos constitucionales sobre el que girará esta investigación, lo consagra el artículo 13 constitucional, que garantiza la igualdad en todas sus formas de las personas y grupos sin discriminación, además tendrá prioridad en la protección de los grupos que, por su raza, sexo, origen familiar, lengua, religión, etc. Empero el Estado tiene una obligación especialmente con aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta (Art. 13 C.N.). Un derecho que, aunque tiene el carácter fundamental, es preciso determinar que, dadas las condiciones del Estado Colombiano, no es procedente invocar su protección inmediata por el mecanismo directo, (como la tutela consagrada en Art. 86 C.N.) sino que se deben mirar las condiciones económicas del país en la generación de oferta laboral o garantizar el derecho al trabajo como obligación social (Art. 25 C.N.) Además, se garantiza la libertad de escoger profesión u oficio. (Art. 26 C.N.)

El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran. (Art. 47 C.N.)

De manera especial se impone al Estado la obligación, de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, propiciando la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar, garantizando a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Art. 54 C.N.)

En cuanto al análisis del estudio tomado del grupo de investigación CIJUS. Este estudio investigativo se llevó a cabo en la ciudad de Bogotá, donde se circunscribió la investigación de campo. Dejando abierta, la pregunta sobre las barreras laborales, presentes en otras ciudades del país, que interfieren directamente en el ingreso y mantenimiento en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, se tuvo como ese antecedente nacional necesario para este escrito el anterior trabajo, estudios que destaco por ser uno de los pocos estudios en el país que tiene

como eje central, la inserción laboral de Personas con Discapacidad, así como, los pronunciamientos de las Naciones Unidas y la OIT, que obliga al Estado colombiano como empleador a generar oportunidades eficaces, de ingreso al sector público de Personas con Discapacidad.

Por ende, en la búsqueda de hacer un trabajo investigativo en las diferentes entidades estatales existentes en la ciudad de Cúcuta, que pueda arrojar un resultado concreto de personas vinculadas formalmente en el mercado laboral del sector público local, mediante las políticas públicas departamentales y locales implementadas, por el departamento Norte de Santander y el municipio San José de Cúcuta.

En el municipio de San José de Cúcuta, en los últimos 8 años dentro de los planes de desarrollo emanados por las dos últimas administraciones municipales en cabeza de Donamaris Paris – Lobo (Alcalde de Cúcuta 2012 – 2015) y Cesar Rojas (alcalde de Cúcuta 2016 – 2019) los diferentes planes de desarrollo locales han dado hincapié a la inclusión a personas discapacitadas. Por lo tanto en el plan de desarrollo “Cúcuta para grandes Cosas” (2012 – 2015), se reflejó que se tuvo en cuenta la implementación de programas a nivel local en el municipio San José de Cúcuta, y por ende en su momento fue establecido y mencionado en el acto administrativo (acuerdo 026) en donde fue asignado recursos económicos que permite dar cumplimiento a dichas políticas públicas propuesta dentro de esta administración, lo que la convirtió en una administración vinculante para la administración municipal de dicho periodo encabezada por el alcalde del su momento Donamaris Ramírez-Paris Lobo:

“El Plan de Desarrollo Cúcuta Para Grandes Cosas, reconoció la presencia en la ciudad de Cúcuta de poblaciones con características y necesidades particulares. Por ello, las líneas de acción política de dicho instrumento de planificación centraron sus esfuerzos en la provisión de la asistencia humanitaria y reparación integral, igual que otras acciones de este tipo”.

De acuerdo con lo anterior, en dicho documento se estableció como población con prioridad de atención a las siguientes: Primera infancia, infancia, adolescencia y juventud, Población en condición de víctimas; Población Adulto Mayor; **Población en condición de**

discapacidad; Minorías étnicas y culturas; Comunidad LGBTI; Mujer, Equidad y Género; Afrodescendientes

¡En cuanto al plan de desarrollo En la administración anterior 2016-2019! ¡Si se puede! Cesar Ayala Rojas en su administración se evidencio la inclusión de personas discapacitadas en los entornos laborales de esta entidad estatal, el cual prevaleció de alguna manera los derechos humanos a este colectivo; un ejemplo claro de ello se encuentre en el CIAF de Ceci de la ciudadela de Juan Atalaya, desde hace ya algunos años la alcaldía de Cúcuta le abrió las puertas de las oportunidades laborales a personas con discapacidad, el cual el punto de atención al usuarios del sisben en el Ciaf es atendido por una persona que presenta una discapacidad, por el cual lo obliga a depender de una silla de ruedas. Esta persona a pesar de su impedido esto no ha sido ningún obstáculo para realizar su labor, esto refleja que la Alcaldía ha venido ejerciendo la inclusión laboral y ha venido dando ejemplo promoviendo la inclusión en los sectores económicos de la ciudad.

Así mismo se encontró también a la artesana y formadora de la alcaldía de Cúcuta la Sra. Esther Gómez, quien es una persona invidente, quien tiene el 90% de su visión perdida a causa de una enfermedad que padeció cuando era bebe, quien destaca que la mayor barrera que ella ha tenido por su discapacidad, más que la arquitectónica ha sido los prejuicios de la misma sociedad ya que esta se encarga de excluir al discapacitado sin conocer aquella persona que presenta la discapacidad debido a la falta de conocimiento de lo que cada persona discapacitada puede realizar, pues la sociedad es la que señala y discrimina a esta población. Y así como ellos, existen en Cúcuta grandes personajes que han sido figuras en nuestro municipio gracias a sus talentos que ninguna otra persona sin limitación de discapacidad ha podido lograr.

Escudriñando un poco al actual Plan de Desarrollo ‘Cúcuta 2050, estrategia de todos’ en la cabeza del Ing. Jairo Thomas Yáñez, se analizó que inicialmente se desde la entrada de la actual administración está presente proyectos de inclusión a los discapacitados, aunque aún a la fecha no se ha evidenciado el desarrollo del mismo ya que el plan de Desarrollo Cúcuta 2050, estrategias de todos, se le tuvo que efectuar cambios a lo que obedecen al contexto de la COVID-19, prevaleciendo la inclusión pero no precisamente a los discapacitados sino a la inclusión de estrategias para contrarrestar la emergencia sanitaria

que se está atravesando. Por lo tanto, no se ha podido analizar la nueva reforma al documento PDM ya que este será entregado el 15 de junio de 2020.

‘La inclusión de las personas con discapacidad es un compromiso del Estado colombiano en su condición de Estado parte de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU) y Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad CIADDIS (OEA), centrado en el enfoque de derechos y en el abordaje intersectorial e interdisciplinario’. (Yáñez, 2020, pág. 79)

Es importante resaltar en este acápite de resultados que como futuro profesional del derecho se identificó a través de este desarrollo del presente artículo que un arduo trabajo que se ha realizado al tema desde lo académico con los diferentes programas de las universidades de la región, sobre el conocimiento que se debe tener al momento de ejercer la profesión del derecho no actuar de forma discriminatorio frente a las personas con discapacidad, tener una mirada hacia la diferencia con respeto con el propósito de hacer una sociedad universal e incluyente en los diferentes contextos de la vida en comunidad, debe ser un compromiso tanto de lo académico como de la sociedad el formar y respetar el aspecto de los derechos humanos en los profesionales de todos los ámbitos del siglo XXI, en relación con la población vulnerable y discriminada históricamente por tomarse como seres diferentes y carentes de capacidades para participar en la vida social, económica, laboral, familiar, entre otras.

Se corrobora tras el análisis de los últimos planes de desarrollo hasta el 2019 que en nuestro municipio de Cúcuta, las entidades estatales como la Alcaldía municipal ha intentado despegar los programas dirigidos a atender al grupo social discapacitado como se corrobora con el análisis de algunas entrevistas hechas como por ejemplo a la Sra. Esther Gómez, como ella misma lo menciona, que para ella la barrera más grande ha sido la social, las entidades estatales como es la alcaldía si han hecho mérito a las leyes de inclusión laboral a la persona con alguna discapacidad cognitiva o física, que de hecho ella hasta el mes de marzo de 2019, formó parte de los instructores artesanales de talleres que la alcaldía municipal ofrece, pero con el tema del COVID-19 sus charlas y talleres han tenido que hacer un stand-bay como lo dijo, mujer invidente que a pesar de no tener una vista sana con sus manos hace un sin in de

manualidades que han recorrido todos los están en los eventos artesanales del municipio y sus áreas metropolitanas. Pero esta inclusión ha sido mínima, porque existe mucha población discapacitada con títulos profesionales desempleados, por ende los sectores económicos de la ciudad sienten de alguna manera ese rechazo en la contratación con las personas con limitación funcional, pues como ya se había mencionado estos creen que este tiempo de colectivo le traería a sus empresas bajo productividad, cuando es todo lo contrario además se haría efectivos o merecedores de proyectos beneficiosos que el Estado les brinda por mantener en su planta de recursos humanos a personas discapacitadas

Además, después de analizar los diferentes instrumentos internacionales, nacionales y locales, que buscan asegurar mejores oportunidades a la población con discapacidad, se puede verificar que en la ciudad de Cúcuta la situación actual de la inserción laboral de esta población es escasa o nula, así mismo, se puede colegir que nunca ha estado mejor por la diferente información del DANE, en lo que toma las ciudades capitales. Empero en la actualidad la política pública sobre discapacidad se encuentra en los planes de desarrollo tanto del departamento como de la ciudad, pero con un enfoque de asistencia, rehabilitación y ayuda técnica. Por lo que no existen acciones que promuevan por lo menos un proyecto piloto en el municipio o el departamento en la generación de empleo dirigido a la población con discapacidad.

A pesar de que las entidades estatales de alguna manera están incluyendo a las personas discapacitadas en su talento humano, es necesario que no solo el municipio San José de Cúcuta, sino a nivel nacional se realice un plan de reorganización con las asociaciones registradas de personas con discapacidad y proponer acciones encaminadas a la educación, capacitación laboral y profesional, para ingresar al empleo en la empresa privada conformada por personas en situación de discapacidad y en el sector público, aprovechando las acciones positivas que consagra la Constitución y la Ley en protección de nuestros derechos fundamentales, en los que podemos encaminarnos a un trabajo digno.

6. CONCLUSIONES

Para finalizar el presente artículo investigativo se concluye que es la responsabilidad que tiene el Estado colombiano en la creación de políticas públicas fundadas en un enfoque diferencial, con la cual la población con discapacidad pueda tener acciones positivas que garanticen sus derechos humanos, está consagrada en la Constitución Política del 1991, en Bloque de constitucionalidad conformado por los tratados y convenios de derechos humanos, por las resoluciones de la ONU, la OIT, entre otros que garantizan el pleno ejercicio y goce de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad para lograr condiciones de dignidad, frente a la demás sociedad

Que esta responsabilidad la tiene el Estado en pleno, tanto el orden central o nacional, como el regional o departamental y finalmente en lo local y municipal. Se deben crear políticas donde se consagren acciones positivas y efectivas en la materialización de los derechos a la educación, salud, trabajo, participación etc. Pero esto no puede ser posible si antes no buscamos la eliminación de las barreras actitudinales, sociales, arquitectónicas y de accesibilidad a los diferentes escenarios sociales.

Por ello la propuesta frente al tema de participación de las personas con discapacidad, debe tener la iniciativa en los municipios, departamentos y finalmente el gobierno nacional, focalizando el número de personas que forma este colectivo que el constituyente de 1991, enfatizo como un grupo de especial protección, de lo que hasta el momento no se ha reflejado en la escasas propuestas de acciones positivas en favor de las personas con discapacidad, que al parecer se han tornado en acciones positivas pero de discriminación.

Que los gobiernos del orden nacional, departamental y/o municipal poca o ninguna importancia han dado al desarrollo de políticas públicas que tengan un enfoque diferencial que ayuden a la inclusión efectiva de la población con discapacidad, la vida común de la sociedad.

Lo anterior nos muestra que mientras no se superen las barreras de accesibilidad a la educación con enfoque diferencial, ciudad incluyente o universal para todos, transporte público accesible, construcción de infraestructura sin barreras, esto es eliminación de barreras arquitectónicas, condiciones de igualdad material frente a los espacios de participación.

Definitivamente la situación de las personas con discapacidad no va a cambiar para el mejoramiento.

Los derechos laborales de las personas con discapacidad en la ciudad de Cúcuta, son los mismos que tiene el resto de la sociedad y que se encuentran consagrados en la constitución Política de Colombia. Pero por las condiciones de sub desarrollo del país, por el desempleo que enfrentamos como sociedad, las características de zona de frontera que al parecer tiene un aspecto negativo en la generación de oportunidades de trabajo, ya que para la época actual estamos como una de las ciudades con más desocupados a nivel nacional, situación que no es ajena a la población con discapacidad.

Es valioso resaltar que las personas con discapacidad en el país soportan el desempleo más elevado y precario en el momento, realidad que ha sido común denominador en toda la historia de la sociedad, por las situaciones anteriormente analizadas, dicha situación en la ciudad de Cúcuta puede verse reflejado en el escaso o nulo trabajador con discapacidad vinculado en un empleo formal.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

De Lorenzo García, R., & Palacios, A. (2011). *Los grandes hitos de la protección jurídica de las personas con discapacidad en los albores del siglo XXI*. Obtenido de <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/5674>

Congreso de la Republica. (27 de FEBRERO de 2013). *Ley Estatutaria 1618/2013 Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*. Obtenido de Diario Oficial 48717 del 27 de febrero de 2013.: <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

Constitución Política Colombiana. (1991). Título I De los Principios Fundamentales. Título II de los Derechos, Garantías y los Deberes. En M. d. Justicia. Bogotá: Ediciones Esquilo Ltda.

Convenio 159 (OIT). (22 de JUNIO de 1983). *sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*.

La Opinión. (24 de enero de 2018). *Personal con discapacidad, con poca oportunidad laboral*. Obtenido de Economía: <https://www.laopinion.com.co/economia/personal-con-discapacidad-con-poca-oportunidad-laboral-147738#OP>

Ley 715. (21 de diciembre de 2001). *Publicada en el Diario Oficial 44654*. Obtenido de Ley 715 de diciembre de 2001. Publicada en el Dia <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4452>

Ley 82 de 1989. (22 de JUNIO de 1983). *Convenio 159 (OIT), sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*.

Naciones Unidas Derechos Humanos. (2008). *Convención sobre los Derechos de personas con discapacidad*. Obtenido de Oficina del Alto Comisionado en los Derechos Humanos: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

- Naciones Unidas. Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado. (s.f.). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Obtenido de Resolución aprobada por la Asamblea General [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/48/627)]: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>
- ONU. (20 de diciembre de 1993). *Resolución 46/96*. Obtenido de (publicada en el documento A/RES/48/96, DE 4/3/94).
- ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- ONU. (2006). ONU. *Preámbulo, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, Obtenido de http://cppe.presidencia.gov.co/Home/apoyo/Paginas/legislacion_discapacidad.aspx
- Palacios, A. (Julio de 2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=VYlbqdLsrzUC&printsec=frontcover&dq=El+modelo+social+de+discapacidad:+or%C3%ADgenes,+caracterizaci%C3%B3n+y+plasmaci%C3%B3n+en+la+Convenci%C3%B3n+Internacional+sobre+los+Derechos+de+las+Personas+con+Discapacidad.&hl=es>
- Parra Dussan, C., & Palacios Sanabria, M. T. (2007). *Enfoque de derechos humanos en la política pública de discapacidad*. Obtenido de Civilizar Ciencias Sociales y Humanas, 7 (13), 97-114. [Fecha de consulta 10 de abril de 2020]: <https://www.redalyc.org/pdf/1002/100221524006.pdf>
- Rodríguez Garavito, C., & De Piñeros, L. (2009). *Discapacidad y derecho al trabajo*. Obtenido de Ediciones UNIANDES. p. 109. ISBN 978-958-695-469-3.
- UNICEF. (2015). *Seminario Internacional: Inclusión Social, Discapacidad Y Políticas Públicas*. Obtenido de <http://www.lacusaragon.org/seminario-internacional-inclusion-social-discapacidad-y-politicas-publicas-chile-2005-un-documento-muy-actual/>

Yáñez, J. (01 de 2020). *Plan de Desarrollo Municipal 2020 - 2023*. Obtenido de Alcaldía de San José de Cúcuta: <http://www.cucuta-nortedesantander.gov.co/planes/plan-de-desarrollo-municipal-2020--2023>