

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

DEL DICHO AL HECHO Y DEL TRECHO AL DERECHO.  
SITUACIÓN DEL ACCESO AL TRABAJO DE PERSONAS  
CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN COLOMBIA

FROM WORDS TO ACTS AND FROM WORDS TO LAWS.  
THE SITUATION OF ACCESS TO EMPLOYMENT FOR PEOPLE  
WITH FUNCTIONAL DIVERSITY IN COLOMBIA

DO DITO AO FEITO E DO DISCURSO AO DIREITO:  
SITUAÇÃO DO ACESSO AO TRABALHO DE PESSOAS  
COM DIVERSIDADE FUNCIONAL NA COLÔMBIA

SINDY PAOLA RODRÍGUEZ SILVA\*  
ANDRÉS FELIPE VELÁSQUEZ QUIÑONES\*\*

Recibido: 20 de mayo de 2025 - Aceptado: 22 de septiembre de 2025 -

Publicado: 30 de noviembre de 2025

DOI: 10.24142/raju.v20n41a14

**Cómo citar:** Rodríguez Silva, S. P., & Velásquez Quiñones, A. F. (2025). Del dicho al hecho y del trecho al derecho. Situación del acceso al trabajo de personas con diversidad funcional en Colombia. *Ratio Juris* (UNAULA), 20(41). Recuperado a partir de <https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/ratiojuris/article/view/1785>, DOI: 10.24142/raju.v20n41a14

\* Abogada e investigadora de la Fundación Universitaria Los Libertadores. CVLAC: [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0001591872](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001591872), ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5473-0891>, Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=AhD4OH4AAAAJ&hl=es&oi=ao>, correo electrónico: [sindy.rodriguez@libertadores.edu.co](mailto:sindy.rodriguez@libertadores.edu.co)

\*\* Abogado e investigador de la Fundación Universitaria Los Libertadores. CVLAC: [https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0002064934#redes\\_identificadores](https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0002064934#redes_identificadores), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7712-4672>, Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=iptAuGYAAAAJ>, correo electrónico: [andres.velasquez@libertadores.edu.co](mailto:andres.velasquez@libertadores.edu.co)

## Resumen

Este artículo, producto de un proyecto de investigación titulado “El precedente constitucional para personas en condición de discapacidad y su articulación con la política pública de inclusión social del trabajo y la seguridad social en el contexto local de Bogotá D. C.”, se propuso revisar, a través de una línea jurisprudencial, la posición de la Corte Constitucional frente al acceso y la permanencia de las personas con diversidad funcional en Colombia a un trabajo en condiciones dignas. Esta información fue posteriormente contrastada con la revisión de la política pública distrital de acceso al trabajo de personas con diversidad funcional con vigencia 2023-2034, socializada a través del Conpes Distrital del 19 de diciembre de 2022 y materializada mediante el Decreto 089 de 2023, para evidenciar los avances, los retrocesos y las tareas pendientes frente al acceso al trabajo de personas con diversidad funcional. Para ello, se empleó el término “diversidad funcional” en contraste al de discapacidad, con miras a problematizar la dicotomía entre normal/anormal y capaz/incapaz. Así mismo, se realiza un breve repaso por las cifras de empleabilidad de personas con diversidad funcional en Bogotá, los sectores donde se concentra la mayor tasa de contratación de personas con diversidad funcional y su posición frente a los pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Política Pública Distrital 2023-2034.

**Palabras clave:** diversidad funcional, precedente jurisprudencial, trabajo, políticas públicas, interseccionalidad.

## Abstract

This article, as a result from the main research project “Constitutional precedent for people with disabilities and its articulation with the social inclusion and social security public policy at the local context of Bogotá D. C.” proposed to review, through a jurisprudential line, the position of the Constitutional Court regarding the access and permanence of people with functional diversity in Colombia to work in formal conditions. The results were subsequently contrasted with the

review of the district public policy on access to work for people with functional diversity from 2023 to 2034, socialized through the District Conpes of December 19, 2022, and materialized through the Decree 089 of 2023, to demonstrate the progress, setbacks and pending tasks regarding access to work for people with functional diversity. For this purpose, the term “functional diversity” was used in contrast to disability, to problematize the dichotomy between normal/abnormal, capable/incapable. Likewise, a brief review is made of the employability figures of people with functional diversity in Bogotá, the sectors where the highest rate of hiring of people with functional diversity is concentrated and their position regarding the pronouncements of the Constitutional Court and Politics. District Public 2023-2034.

**Keywords:** Functional diversity, legal precedent, labor, public policies, interseccionality.

## Resumo

Este artigo, produto de um projeto de investigação intitulado “O precedente constitucional para pessoas em condição de deficiência e sua articulação com a política pública de inclusão social do trabalho e da segurança social no contexto local de Bogotá D. C.”, propôs-se revisar, através de uma linha jurisprudencial, a posição da Corte Constitucional frente ao acesso e à permanência das pessoas com diversidade funcional na Colômbia em um trabalho em condições dignas. Esta informação foi posteriormente contrastada com a revisão da política pública distrital de acesso ao trabalho de pessoas com diversidade funcional com vigência 2023-2034, socializada através do Conpes Distrital de 19 de dezembro de 2022 e materializada através do Decreto 089 de 2023, para evidenciar os avanços, os retrocessos e as tarefas pendentes frente ao acesso ao trabalho de pessoas com diversidade funcional. Para tal, empregou-se o termo “diversidade funcional” em contraste com o de deficiência, com o objetivo de problematizar a dicotomia entre normal/anormal, capaz/incapaz. Assim mesmo, realiza-se uma breve revisão pelas cifras de empregabilidade de pessoas com diversidade funcional em Bogotá, os setores onde se concentra

a maior taxa de contratação de pessoas com diversidade funcional e sua posição frente aos pronunciamentos da Corte Constitucional e da Política Pública Distrital 2023-2034.

**Palavras-chave:** Diversidade funcional, precedente jurisprudencial, trabalho, políticas públicas, interseccionalidade.

## INTRODUCCIÓN

En 2020 uno de los sectores más golpeados por la pandemia fue el sector del trabajo. Dada la virtualidad obligatoria impuesta por algunos gobiernos para disminuir el número de contagios de covid-19, algunos trabajos tuvieron que emplear herramientas en casa para continuar con sus actividades; de esta forma, abogados, docentes, científicos, entre otros, encontraron en plataformas como Zoom, Meets o Teams sus aliados más cercanos para continuar con sus labores. Sin embargo, trabajos como los informales vieron en la pandemia el fin de sus proyectos personales. Los trabajadores de servicios generales o vendedores ambulantes se vieron abocados a encontrar otras formas de subsistencia que les permitieran continuar respetando los protocolos de bioseguridad.

Las cifras desbordantes de desempleo durante la pandemia han ido decreciendo lentamente; sin embargo, un problema que data de mucho antes que la pandemia y que ha sido abordado desde diversos instrumentos políticos, procurando disminuir los índices de desempleo, ha sido el acceso al trabajo formal de personas con diversidad funcional en el país. Así, por ejemplo, en cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el trimestre de julio a septiembre de 2023, la tasa global de participación (TGP) “de la población con discapacidad fue de 24,9 % en comparación con la TGP de la población sin discapacidad de 66,7%” (DANE, 2023, p. 14). La diferencia entre ambas cifras arroja un resultado negativo de 41,8 %.

Considerando las cifras mencionadas y los lineamientos propuestos por la Ley 1618 de 2013, referentes a la contratación de personas con diversidad funcional, este documento se propone revisar los lineamientos de política pública de acceso al trabajo para personas con diversidad funcional en Bogotá con vigencia de 2023-2034, y determinar sus avances hasta la fecha a partir de lo referido por la Corte Constitucional y el rastreo de algunas sentencias relevantes, con miras a elaborar algunas recomendaciones sobre la necesidad de una lectura interseccional en materia de diversidad funcional, para el acceso a empleo en la capital del país.

## DESARROLLO

### Discapacidad y diversidad funcional

El Ministerio de Salud Nacional define la discapacidad, apelando a la Convención de la Organización de las Naciones Unidas de 2006, como un concepto en constante cambio, producto de la interacción entre personas con deficiencias y las barreras a las que se enfrentan en su entorno, y que dificultan su “participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (Ministerio de Salud y Protección Social, s. f.). Pese a la definición anterior, este texto le apuesta a una mirada crítica al concepto de discapacidad; en consecuencia, se empleará de ahora en adelante el término “diversidad funcional”, que fue acuñado por Javier Romañach y Manuel Lobato en 2005, en el marco del Foro de Vida Independiente, y buscó separar las connotaciones peyorativas de expresiones como minusvalía, dependiente o incapaz, de la diversidad de capacidades que atraviesan a los sujetos en ámbitos como la cultura, la sexualidad o el ciclo vital: “la funcionalidad viene a constituirse como una capacidad orgánica del individuo, un atributo derivado de la posesión de una norma orgánica de funcionamiento, de salud” (Rodríguez y Vásquez, 2010, p. 167).

Partiendo de la premisa de que el lenguaje produce realidades, consideramos importante cuestionar también el uso del término diversidad. Al respecto, José Antonio Ramos (2012), hablando desde el sistema educativo mexicano, señala que la diversidad es una construcción social que parte de la necesidad de incluir grupos leídos como diversos, desde un enfoque holístico en términos culturales, sociales, económicos, entre otros. Sin embargo, pese al uso reiterativo del término diversidad, pareciera no haber un consenso sobre lo que esta implica, en función de qué y de quiénes se es diverso. Si bien el presente documento parte de una lectura crítica de las implicaciones de la discapacidad y la diversidad, apuesta por el uso de este último, en la medida en que pretende desplazar la discapacidad del sujeto a su entorno y entenderlo, entonces, como el contenedor de potencialidades desaprovechadas o infravaloradas por el mercado laboral.

Aunque el término diversidad funcional fue gestado por personas pertenecientes a sectores sociales que abogan por el acceso a condiciones dignas y la no discriminación de personas con diversidad funcional, en la actualidad se encuentra un movimiento social que, reivindicando su derecho

a existir bajo sus términos y condiciones, abandera el “movimiento disca”. En Colombia, por ejemplo, se encuentra el Movimiento Social de Discapacidad Colombia (Mosodic Colombia) que abarca veinte departamentos del país y veinte localidades de la ciudad de Bogotá, enfocándose, particularmente, en temas de conflicto armado. Mosodic se nombra a sí mismo como grupo disca.

## La Corte Constitucional y la diversidad funcional

Con la Constitución de 1991, Colombia entra en un periodo de especial protección del derecho al trabajo, “elevando el trabajo a rango de postulado ético-político necesario para la interpretación de la acción estatal y de los demás deberes y derechos incluidos en la Carta” (Zagrebelky 1995 y Villegas, 2016, como se citó en Rodríguez, 2018, p. 142). Esto ha permitido que la jurisprudencia haya empezado a volcarse paulatinamente a favor del trabajador, reforzando lo mencionado en el artículo 9° del Código Sustantivo del Trabajo sobre la especial protección de esta actividad por parte del Estado.

Así, la Corte Constitucional, encargada, entre otras, de velar por el respeto de la Constitución y el cumplimiento de los derechos y deberes allí contenidos, ha ido develando una línea fuerte inclinada a la protección del derecho al trabajo de personas con diversidad funcional. Esto se puede evidenciar a través de la siguiente revisión jurisprudencial realizada a fallos de la Corte entre los años 2013 a 2022, considerando que la vigencia de la política pública distrital laboral de personas con diversidad funcional fue formulada para un periodo de diez años, empezando en 2023 y que irá hasta 2034.

Para ello, y una vez identificadas las sentencias que se van a revisar, se procedió a determinar el punto arquimédico que hace referencia a una sentencia cuyo propósito es permitir la identificación más sencilla de las sentencias denominadas hito, que sientan un precedente relevante para el tema en cuestión y que, además, son las más recientes frente al acceso al trabajo y las condiciones de permanencia en el mismo de una persona con diversidad funcional. Para el presente documento, la sentencia arquimédica es la T-425 de 2022. La revisión de la sentencia ya mencionada se realizó a través del proceso de ingeniería de reversa, que consiste en “el estudio de la estructura de citas del punto arquimédico” (Muñoz, 2018, p. 25); así, se pretendió entender, desde un caso concreto, de qué forma y sobre qué fundamentos de orden legal y jurisprudencial la Corte ha abordado la situación laboral de personas con diversidad funcional.

De esta manera, e intentando develar de forma ordenada y clara la lectura que ha realizado la Corte Constitucional a la situación laboral de personas con diversidad funcional, se encontraron las siguientes sentencias, corroboradas unas con otras (tabla 13.1):

**Tabla 13.1. Sentencias revisadas**

Año	Sentencias
2013	T-447, T-605, T-691
2014	T-41, T-77, T-316, T-383
2015	T-98
2016	T-344, T-723
2017	T-340
2018	SU-040
2019	C-200
2020	T-102, T-434 T-386
2021	SU-380
2022	SU-87, T- 195, T- 424, T-425, T-195

Fuente: elaboración propia.

Las sentencias enlistadas están ordenadas cronológicamente por año y fecha del fallo, y fueron consideradas para este estudio dada la frecuencia con la que eran citadas en sentencias posteriores. Una vez identificadas se pregunta por el nivel de protección del derecho al trabajo de personas con diversidad funcional en Colombia, cómo consideraban la estabilidad reforzada y el modelo social de discapacidad. La tabla 13.2 presenta dos tesis dentro de las cuales se procedió a ubicar cada sentencia según su nivel de garantía de derechos de personas con diversidad funcional en el mercado laboral, así como la argumentación de la Corte respecto de la estabilidad laboral reforzada y el modelo de discapacidad abordado. Las sentencias que están resaltadas con gris hacen referencia a una postura moderada entre ambas tesis por parte de la Corte.

**Tabla 13.2. Ubicación de las sentencias según su nivel de garantía**

Tesis A Garantía a través de la estabilidad laboral reforzada y el modelo social de discapacidad			Tesis B Garantía sin considerar la estabilidad laboral reforzada ni el modelo social de discapacidad			
		T447/13		T41/14		T77/14
		T605/13		T383/14		
	T691/13	T41/13				
	T98/15	T316/14				
T340/17	T723/16	T344/16				
SU380/21	SU40/18	T386/20		C200/19		
		T434/20				
	SU87/22	T102/20				
	T195/22					
T425/22	T424/22					

Fuente: elaboración propia.

Como ya se indicó, la sentencia arquimédica de la línea jurisprudencial es la T-425 del 29 de noviembre de 2022, a través de la cual la Corte estudia la tutela interpuesta por el señor Raúl en calidad de agente oficioso del señor Julio, un hombre de 35 años, sin padres, que se encuentra dentro del espectro autista, “tiene síndrome de asperger, trastorno psiquiátrico de esquizofrenia, depresión, entre otras” (República de Colombia, 2022b, § 1). Julio, que trabajaba en Almacenes ABC, fue contratado mediante un programa de incentivo de personas con diversidad funcional de la fundación XYZ para desempeñarse como empacador, puesto en el que trabajó desde el 2 de septiembre de 2015 hasta el 24 de agosto de 2021, luego de que fuera despedido con justa causa por quejas relacionadas con violencia contra la mujer interpuestas por algunas de sus compañeras de trabajo, quienes manifestaron conductas indebidas por parte de Julio.

El 12 de agosto de 2021 Julio es citado a descargos por las quejas mencionadas, estando presentes su supervisor y dos representantes de la fundación XYZ, y se le informó la comisión de conductas violentas hacia algunas de sus compañeras, razón por la cual debía firmar los descargos;

posteriormente, el 24 de agosto de 2021, le fue comunicado a Julio su despido de la compañía. El actor, tío del trabajador, manifestó a través de la tutela que el despido puso en condición de indefensión y alteración psicológica al entonces trabajador, entre otras, por realizar los descargos sin compañía de su agente oficioso.

Con este panorama, la Corte empieza recopilando los testimonios de las compañeras de Julio, quienes se sintieron violentadas por este al recibir comentarios y miradas incómodas en sus lugares de trabajo; luego, se problematizaron las implicaciones de situaciones de violencia de género por parte de personas con diversidad funcional, el modelo de discapacidad imperante y el acceso al trabajo de personas en esta condición. Frente al modelo de discapacidad imperante, la Corte indica que, posterior a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, (ratificada en Colombia mediante la Ley 1346 de 2009), el paradigma vigente es el modelo social. Esto implica que las transformaciones para garantizar el acceso a los espacios sociales deben provenir de una reforma estructural social y no de la rehabilitación de la persona con diversidad funcional.

Continúa mencionando la Corte que el sector público y el privado deberán garantizar las condiciones necesarias de acceso y permanencia de personas con diversidad funcional en el trabajo, entre otras, a través de la implementación de la figura de los ajustes razonables, que hacen referencia a la adopción de mecanismos “de acondicionamiento para el goce de los derechos de estas personas en respuesta a las capacidades diferenciales que circulan en la vida social” (República de Colombia, 2022b, § 36.3). La implementación de los ajustes razonables corresponde a una obligación de resultados y no de medios por parte del empleador, pues se busca el acceso al trabajo de un sector poblacional particular.

La Corte concluye que el empleador no realizó los ajustes razonables requeridos por la situación particular de Julio; por lo tanto, no se le garantizó el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, ignorando, además, la estabilidad reforzada del trabajador de acuerdo con su porcentaje de incapacidad, por lo que ordena el reintegro de Julio dejando sin efectos el proceso disciplinario iniciado por la compañía y ordenando la realización, en condiciones de igualdad, de uno nuevo. Así mismo, ordena la implementación de una estrategia de inclusión laboral para personas con diversidad funcional y de un protocolo de prevención de violencias basadas en género, enfocado en el personal con diversidad funcional vinculado a la compañía.

## Sentencia T-447 de 2013

A través de una acción de tutela el señor Jaime Herrera indica que ingresó en calidad de operador de montacargas en la empresa Trípex Pizaro S. A., en 2007, mediante un contrato laboral a término indefinido. El 4 de abril de 2010 el señor Herrera tuvo un accidente laboral que le ocasionó lesiones en la pierna, el brazo y la espalda, lo que desencadenó en un diagnóstico de trastorno de disco lumbar con radiculopatía. Como parte de su tratamiento le fue recomendado, por su especialista, no levantar más de 12 kilos, no realizar actividades repetitivas, entre otras actividades físicas; sin embargo, el 19 de julio de 2012 la compañía decidió terminar la relación laboral amparada en la discrecionalidad patronal.

El accionante manifiesta que su único ingreso provenía de su trabajo, siendo responsable de su familia, por lo que instaura la tutela por considerar su despido injusto, considerando la enfermedad de origen laboral que le fue diagnosticada. En primera y segunda instancia le fue negado el amparo al accionante porque la tutela no era el medio idóneo para acceder a sus pretensiones. En competencia de la Corte Constitucional se intentó dar respuesta a si la compañía había violado la estabilidad reforzada del trabajador producto de su enfermedad de origen profesional. Para ello, define la estabilidad laboral reforzada citando la Sentencia C-531 de 2000 como “la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral” (República de Colombia, 2013a, § 3.2.1), lo que implica, además, que este derecho no se agota en la obligación de autorización previa para el despido del trabajador, sino en la obligación del empleador de reubicar al trabajador de acuerdo con su estado de salud en un cargo igual o de jerarquía similar.

Así mismo, la Corte establece, en jurisprudencia reiterada, que la discapacidad debe ser conocida por el empleador, salvo en los casos de VIH/SIDA y mujeres en estado de gestación. En el caso concreto, la empresa conocía el estado del trabajador; sin embargo, amparados en la facultad discrecional contractual, realizó el despido ignorando que se debe contar con autorización del Ministerio del Trabajo so pena de realizar un despido ineficaz; en consecuencia, deberá realizar el respectivo reintegro y el pago de 180 días de salario. Finalmente, concede el amparo al accionante ordenando a la empresa, en el lapso de 48 horas, reintegrar al trabajador en un cargo de igual

o mejores condiciones que el que desempeñaba al momento del despido y, dentro de un lapso de 8 días, pagar los salarios y las prestaciones dejadas de percibir por el actor desde su despido.

De la mano de esta sentencia, como confirmadoras de línea, se encuentran las sentencias T-605 de 2013, T-41 de 2013, T-316 de 2014, T-386 de 2020, T-434 de 2020 y T-102 de 2020.

## Sentencia T-41 de 2014

Esta sentencia recopila los expedientes identificados con los seriales T-4031539, T-4033418, T-4033839, T-4035749, T-4043423, T-4044178, T-4045089, T-4032850 y T-4032700, siendo las partes, en el mismo orden, Pedro Saúl Vásquez Cadena contra la Alcaldía Municipal de Barrancabermeja; Eliécer Ríos contra la sociedad Luna Sánchez LTDA.; Omar Gutiérrez Rodríguez contra la empresa Industrias Metalvar E. U.; Willis Alfredo Cárdenas Hernández contra Ciplas S. A.; Wilson Hernando Arias contra el Grupo Tasaca LTDA.; Guillermo López Arias contra Extras S. A.; José Ángel Villegas Guerrero contra Aseo Urbano S. A. y Altixer S. A.; César Carlos Castañeda contra Servicios y Asesorías el Litoral y Jorge Enrique Cabezas Cerón contra Prensa Moderna Impresores S. A. S.

Los expedientes agrupados tienen en común la terminación de relaciones laborales por el padecimiento de limitaciones físicas de los trabajadores, que les impedían el desarrollo normal de sus actividades. El expediente T-4031539 relata la historia de un trabajador que, como consecuencia de un fuerte dolor de pierna y cadera que implicó el rompimiento de unos tutores que tenía implantados, fue incapacitado en varias oportunidades entre el 17 de enero y el 7 de mayo de 2013, razón por la cual su empleador le comunica su despido, sin autorización previa por parte del Ministerio dada su condición de salud, de conocimiento público el día 23 de abril de 2013.

A través de la consolidación de este grupo de sentencias, la Corte plantea como problema jurídico la aparente vulneración de los derechos laborales de los accionantes, desconociendo la especial protección de la que gozan al ver disminuida su salud por accidentes de tipo laboral y que deja a los accionantes en condiciones de diversidad funcional. Así, reitera jurisprudencia que indica la especial protección de personas con discapacidad por su estado de debilidad manifiesta:

Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas o psicológicas para realizar su trabajo (República de Colombia, 2014a, § 1).

Para ello, menciona las siguientes sentencias T-864 de 2011, C-531 de 2000, T-449 de 2008 y T-691 de 2013, entre otras más; sin embargo, resalta la importancia de esta última, pues referencia la obligación del Estado colombiano de proteger a las personas con discapacidad producto de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que:

Reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberán tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad (República de Colombia, 2009, art. 27, lit. a).

La Corte indica que la estabilidad laboral reforzada es aplicable no solo a quienes sufren accidentes de origen laboral, que hayan sido o no calificadas por la Junta de Calificación, sino también a personas con diversidad funcional que se encuentren vinculadas o en proceso de vinculación, siempre que su condición de salud afecte su desempeño laboral. En consecuencia, continúa señalando que la carga de la prueba se invierte a favor del trabajador y, por lo tanto, le corresponde al empleador probar que el despido responde a una causa objetiva de despido. En la revisión de cada expediente, la Corte determina que los derechos de los accionantes fueron vulnerados,

algunos en un grado mayor, por lo que falla a su favor y ordena su reintegro y el pago de los salarios dejados de percibir.

### Sentencia T-77 de 2014

En esta ocasión, la Corte revisa el caso de Carlos Gutiérrez contra Independence Drilling S. A. y Saludcoop EPS. El accionante trabajó para Independence a través de diversos contratos por la duración de la obra o labor en el cargo de cuñero; sin embargo, el 9 de noviembre de 2012 decide acudir al médico debido a unas fuertes diarreas, náuseas y debilidad. Después de una serie de exámenes le es diagnosticado VIH. Producto de su diagnóstico fue reubicado y su última posición fue la de vigilante. Con el avance de su enfermedad y algunas incapacidades, el 24 de enero de 2013 se le informa que su contrato había finalizado.

La Corte intenta responder a una aparente vulneración del derecho al trabajo, la estabilidad reforzada, el mínimo vital y la salud del accionante. Sin embargo, al momento de revisar la estabilidad reforzada del trabajador, la Corte menciona que:

Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición de debilidad, es decir al embarazo, discapacidad, enfermedad, etc. (República de Colombia, 2014b, § 30).

En otras palabras, debe existir un nexo causal entre el despido y la causa de este. En el caso concreto el accionante indica que su estado de salud fue el motivo de la terminación del contrato de trabajo; por el contrario, la compañía aduce que se enteró del estado del accionante a través de la tutela y que su despido se dio producto de la terminación de la obra para la cual fue contratado. En consideración de lo anterior, la Corte niega el amparo al accionante, pues no existe un nexo causal entre el despido y el diagnóstico del entonces trabajador.

## Sentencia T-383 de 2014

Esta acción recoge el caso de Alejandro Cañas contra Ecopetrol, donde el accionante prestó sus servicios en el mantenimiento preventivo y reparaciones de las plantas en los diferentes sitios de la refinería desde el 4 de septiembre de 1989. El 15 de julio de 2013 se dio por terminado su contrato laboral sin aparente causa; el 16 de septiembre del mismo año la compañía le informó al trabajador que debía aceptar los términos del acta de conciliación a través de la cual se terminó la Bolsa de temporales, de la cual hacía parte el accionante, so pena de perder los beneficios pactados en la negociación.

El accionante informa que trabajó para la compañía aproximadamente unos veinticinco años, de los cuales catorce fueron de forma continua, y aunque al inicio de sus labores sus exámenes médicos salieron sin inconvenientes, durante su vinculación desarrolló vitiligo, por lo que se encuentra en controles médicos cada dos meses con un dermatólogo, quien le confirmó que su enfermedad es producto de la contaminación de su lugar de trabajo.

Frente a esta situación, la Corte plantea como problema jurídico determinar si Ecopetrol vulneró los derechos a la seguridad social, al trabajo, a la salud y a la estabilidad laboral reforzada del trabajador. Para resaltar la importancia que ha tenido la figura de la estabilidad laboral reforzada y las personas con discapacidad, la Corte alude a la sentencia T-427 de 1992, a través de la cual se menciona que la Constitución otorga especial protección a diversos sectores, a grupos o personas en desventaja, marginación o debilidad manifiesta. No obstante, continua la Corte, es necesario distinguir entre personas con diversidad funcional y personas que padecen una disminución física durante la ejecución de su contrato laboral, y para ello menciona las sentencias T-198 de 2006 y T-351 de 2003, en las cuales se indica que:

Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en *circunstancias de debilidad manifiesta*, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, *identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia* y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que *la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud*

*que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores* (República de Colombia, 2014c, § 59). (Las cursivas no son del original).

De esta forma, tanto personas con diversidad funcional como aquellas en circunstancias de debilidad manifiesta por la ejecución de sus labores, esté su condición calificada o no, pueden ser despedidas solo bajo una causal objetiva. Así mismo, la Corte alude a la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD), a través de la cual se busca, entre otras, garantizar la continuidad en el empleo y unas condiciones de trabajo seguras y saludables. Con lo anterior, la Corte otorga el amparo al accionante, mismo que había sido concedido en segunda instancia. De la mano de esta sentencia y su decisión se puede encontrar como sentencia confirmadora de línea la C-200 de 2019.

#### Sentencia T-344 de 2016

La acción es incoada por Aymer Jesús Martínez contra Gestión en Seguridad y Salud-Gessalud LTDA., relacionada con la vinculación de este primero a la compañía el día 10 de febrero de 2015, mediante contrato de obra o labor para desempeñar funciones de asesoría en seguridad y salud. El 7 de mayo de 2015 es diagnosticado con embolia y trombosis de vena cava, razón por la cual fue intervenido quirúrgicamente el 12 de mayo del mismo año. El 2 de junio de 2015 la accionada le comunica al señor Martínez que su contrato de obra terminará el 5 de junio de la misma anualidad. Sin embargo, dentro de los motivos de la acción se encuentra que, una vez terminado el contrato, el accionante fue sacado del sistema de EPS, razón por la cual no ha podido continuar con su tratamiento.

En primera instancia le es concedido el amparo al accionante de manera transitoria, fallo que fue revocado en segunda instancia. La Corte, como en los casos ya revisados, inicia su análisis a partir de las implicaciones de la estabilidad laboral reforzada, particularmente en contratos de obra o labor; así, menciona las sentencias T-226 de 2012, T-310 de 2015 y T-307 de 2008, confirmando que la estabilidad reforzada es predicable de cualquier tipo de contrato. Concluye amparando los derechos del accionante, ordenando a la compañía el reintegro del trabajador bajo la modalidad de contrato a término indefinido y con labores compatibles con su estado de salud.

## Sentencia T-691 de 2013

La tutela instaurada por Néstor Agudelo en contra del Banco AV Villas tiene como hechos relevantes el inicio del vínculo laboral entre las partes el 5 de marzo de 2007, como empleado de medio tiempo a través de la Temporal Uno A. El 17 de julio de 2007, después de los exámenes médicos de rutina, suscribió contrato a término indefinido en el cargo de cajero auxiliar. Debido a las actividades propias de su trabajo le fue diagnosticado parkinsonismo y síndrome del túnel carpiano, enfermedades que no tienen cura y que deben ser tratadas con medicamentos constantes. El 11 de febrero de 2013 el empleador dio por terminado, de forma unilateral, el contrato de trabajo, pese al conocimiento previo de la condición de salud del accionante y por la cual no hizo ningún ajuste razonable en el desarrollo de sus funciones, por lo que la terminación se dio dentro del marco de causa injusta y se procedió con la respectiva indemnización.

En primera instancia, el amparo le es otorgado al accionante; la segunda instancia lo confirmó de manera parcial indicando que se otorgaba el amparo de manera transitoria, pues la tutela no era la acción indicada para acceder a las pretensiones del accionante. La Corte, en consecuencia, pretende resolver si la accionada violó el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, al debido proceso y a la igualdad del accionante. Para ello alude a la estabilidad laboral reforzada de personas con diversidad funcional, indicando que

la estabilidad laboral reforzada se encamina a mejorar la calidad de vida y el acceso igualitario a mejores oportunidades para la población discapacitada. Estas disposiciones no tienen origen exclusivo en nuestro ordenamiento jurídico nacional, sino que responden a una fórmula de armonización entre éste y los tratados de derecho internacional públicos suscritos por el Estado colombiano sobre la materia (República de Colombia, 2013b, § 2).

Continúa mencionando que una de las formas en las que el Estado puede garantizar la protección de los derechos de la persona con diversidad funcional es el acompañamiento, la asesoría y el seguimiento, para afrontar las consecuencias de su pérdida de capacidad laboral. Una de las formas de seguimiento es la reubicación en un puesto que atienda a sus nuevas capacidades, como lo han mencionado las sentencias T-025 de 2011, T-509 de 2012

y T-18 de 2013. Concluye la Corte otorgando el amparo total al accionante e instando al empleador al reintegro del mismo en un puesto de igual o superior jerarquía, esta vez, atendiendo a sus circunstancias de salud y ordenando, además, el pago de los salarios dejados de percibir, las prestaciones dejadas de pagar y 180 días de salario en calidad de indemnización.

Como confirmadoras de línea con esta sentencia se encuentran las T-98 de 2015, T-723 de 2016, SU-40 de 2018, SU-87 de 2022, T-195 de 2022 y 424 de 2022.

### Sentencia T-340 de 2017

Esta tutela fue instaurada por Ilse Adriana Usma contra Convergys Costumer Management Colombia s. A. S., y como hechos relevantes señala que la accionante fue diagnosticada con trastorno afectivo bipolar, siendo calificada con una pérdida de capacidad laboral del 61 %. Le fue reconocida pensión de invalidez por parte del Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, por un valor de un salario mínimo legal mensual vigente.

El 4 de septiembre de 2016 su esposo fallece, razón por la cual la accionante se ve avocada a buscar empleo, y el 21 de septiembre del mismo año suscribe contrato laboral a término indefinido con la accionada para ejercer el cargo de representante de servicio al cliente y ventas con una asignación mensual de \$ 800 000. Posteriormente, la compañía tuvo conocimiento de su pérdida de capacidad laboral, así como de su pensión de invalidez, razón por la cual dio por terminado su contrato, alegando justa causa, el 18 de octubre de 2016.

En primera instancia el amparo le fue negado a la accionante, toda vez que, al haber omitido su estado de salud y su situación de pensionada al empleador incurrió en la comisión de la conducta prescrita en el numeral 1.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, “el haber sufrido engaño por parte del trabajador”. En consecuencia, el despido es justificado.

La tutelante alega posteriormente que, aunque tiene calidad de pensionada, su ingreso mensual no alcanza para cubrir ni la mitad de sus egresos mensuales, considerando que es el único sustento de su hogar, razón por la cual le es necesario emplearse. Ante dicha postura, la Corte se propone resolver los siguientes problemas jurídicos: si existió una vulneración a la estabilidad laboral reforzada y a la no discriminación al efectuar el despido sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo, y si hubo vulneración

al derecho a la igualdad y al trabajo al desvincular a la accionante de manera unilateral por ocultar a la compañía su estado de salud y su estatus de pensionada. Para darle respuesta a estos interrogantes la Corte, como lo ha hecho previamente, aborda la tensión conceptual existente entre discapacidad e invalidez, el derecho a la integración laboral de personas en condición de discapacidad y la obligación manifiesta a entregar información al empleador sobre enfermedades y condiciones de discapacidad.

Frente a los conceptos de discapacidad e invalidez menciona la Corte que la discapacidad no debe ser entendida como una enfermedad y que comprende mucho más que un tratamiento médico de habilitación y rehabilitación, esto con fundamento en la CDPD, aprobada en Colombia mediante la Ley 1346 del 31 de julio de 2009; es decir, la Corte apuesta por un enfoque social de la discapacidad donde esta no es inherente al sujeto, sino en las condiciones propias de la sociedad que presentan una limitante a personas con diversidad funcional para gozar de sus derechos de forma plena.

Luego, indica que

la discapacidad va más allá de un problema de salud individual y no se traduce en una desventaja. En efecto, es la situación que rodea a la persona y la falta de oportunidades lo que genera tal condición. Por tanto, la discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto social (República de Colombia, 2017, § 13).

Para el caso particular de estudio, frente a las enfermedades mentales, la Corte indica que la Organización Mundial de la Salud (OMS), en un informe de 2001, expuso que inicialmente las personas con este tipo de condiciones eran aisladas; sin embargo, con el tiempo se presentó un cambio de paradigma, lo que implicó una modificación en el trato y, en lugar de la marginación, la integración de las personas con enfermedades mentales, potenciando sus capacidades individuales al introducir cambios en su entorno y permitirles el acceso a la educación y al mercado laboral, entre otras situaciones que contribuyan a su integración en la sociedad de forma digna y en igualdad.

Por otro lado, frente a la invalidez, la Corte menciona que está vinculada al reconocimiento de una prestación que se otorga a las personas que cumplen con los requisitos de la ley, por ejemplo, tener una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50 %; sin embargo, aunque la persona

cumpla con uno o varios de los requisitos legales para recibir tal prestación, no implica que no tenga otras capacidades, competencias y aptitudes que le ayuden a desarrollar actividades productivas “que le permitan afirmar su dignidad, acceder a una fuente de ingresos complementaria y contribuir con la economía nacional” (República de Colombia, 2017, § 15).

Frente a esto último la Corte menciona la sentencia C-072 de 2003, a través de la cual la misma corporación estudió la constitucionalidad del artículo 33 de la Ley 361 de 1997, que consagra el ingreso al servicio público o privado de una persona con diversidad funcional que se encuentre pensionada. En aquel momento, la Corte resaltó que el acceso al mercado laboral de personas con diversidad funcional, aunque tengan la condición de pensionados, no implica únicamente un aspecto económico; por el contrario, supone el desarrollo de su vida en dignidad. Además, permitirle el acceso al trabajo conlleva, entre otras, derrumbar el estereotipo de una persona con diversidad funcional como una carga social.

Frente a la integración en el mercado laboral de personas con diversidad funcional menciona la Corte que, para este grupo poblacional, el trabajo fomenta la autonomía, la autoestima y la realización profesional, y permite, en términos generales, la cohesión social. Sin embargo, el mercado laboral les es esquivo a las personas con diversidad funcional y los ubica entre los hogares con mayor percepción de pobreza, ya que no pueden acceder a él o, cuando lo logran, sus condiciones de permanencia no son prolongadas, por lo que el empleador deberá realizar ajustes razonables que, en palabras de la Corte, consistirán en:

La obligación de dar facilidades, adaptarse o tomar medidas, o de efectuar modificaciones efectivas o adecuadas, tales como, efectuar adaptaciones en la organización de un ambiente de trabajo, *a fin de eliminar los obstáculos que impidan a una PCD participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones con las demás*. En el caso del empleo, esto podría significar modificaciones materiales de los locales, adquirir o modificar equipos, ofrecer un lector o intérprete o la capacitación o supervisión pertinentes, adaptar los procedimientos de examen de ingreso o evaluación, modificar las horas de trabajo normales (República de Colombia, 2017, § 27). (Las cursivas no son del original).

Considerando lo anterior, la Corte ejemplifica que si un trabajador sufre un accidente de trabajo y pierde su movilidad, siendo necesario el uso de una silla de ruedas, el empleador deberá adecuar el espacio de trabajo para que este pueda desenvolverse con normalidad a través de la ubicación de una rampa. La razonabilidad de este ajuste se circunscribe a que deben realizarse los cambios necesarios para el desempeño normal del trabajador y no la elaboración e implementación de ajustes ostentosos o imposibles.

Expuesto lo anterior, la Corte resuelve conceder el amparo a la accionante, ordenando a la accionada el reintegro de la trabajadora en el lapso de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo y el pago de los salarios y las prestaciones dejadas de recibir.

### Sentencia T-424 de 2022

En esta sentencia la Corte estudia el caso de la señora Alexandra García, de 48 años para la época, y quien indicó que desde el 8 de febrero de 1998 se desempeñó como asesora integral 2 en la Corporación Nacional del Ahorro y Vivienda (CONAVI), que se fusionó posteriormente con Bancolombia. Desde 2017 la actora fue diagnosticada con trastorno de ansiedad paroxística episódica, lo que la ha obligado al uso de medicamentos que le producen somnolencia, quedando “en un estado vegetativo, en total indefensión” (República de Colombia, 2022a, § 3). A su diagnóstico se suma haber contraído covid, lo que potenció su problema inicial. El empleador tenía pleno conocimiento de su condición, en consecuencia, a través de una serie de seguimientos por parte de la organización se le recomienda realizar ajustes temporales relacionados con baja exposición a factores psicosociales propios de su rol.

El 2 de junio de 2021 Bancolombia cita a la actora a descargos con motivo de presuntas irregularidades en el manejo de información sensible, uso inadecuado de sus herramientas de trabajo y conflicto de interés con un cliente del empleador. Sin embargo, para la fecha de la citación la actora se encontraba incapacitada, razón por la cual la misma diligencia se reprograma para el 26 de julio del mismo año, agregando un nuevo hecho a los descargos, consistiendo en sumar la queja de un cliente que alegó no haber recibido solución respecto del cambio de modalidad de su crédito. El nuevo cargo, sumado a una aparente falta de pruebas y no haber sido escuchada en compañía de sus acompañantes del sindicato Sintrabancol, incitó a la

accionante a solicitar la nulidad de la citación de descargos, misma que fue resuelta en su contra. El 13 de agosto de 2021 le fue comunicado por escrito su despido. Previo a su despido, y considerando que el empleador conocía el estado de salud de la accionante, no fue solicitada la autorización del Ministerio del Trabajo, así como tampoco fueron probados ninguno de los cargos de la citación de descargos, razón por la cual no se configura una justa causal de despido; por el contrario, el empleador se encuentra violando los derechos al trabajo, al debido proceso y la estabilidad laboral reforzada de la accionante.

Frente a esta situación, y teniendo en cuenta un fallo de primera y segunda instancia contrario a la actora por improcedencia de la acción de tutela como mecanismo idóneo, la Corte se propone responder al siguiente problema jurídico: ¿Una empresa vulnera los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, al trabajo, a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la salud de una trabajadora diagnosticada con enfermedad mental, al dar por terminado su contrato sin solicitar autorización previa del Ministerio de Trabajo para proceder a calificar la justa causa del despido? Para poder responder la Corte repasa la especial protección de la que son sujetos las personas con diversidad funcional frente al mantenimiento de su empleo, de acuerdo con los artículos 13, 53, 47, 93 y 94 de la Constitución.

Por otro lado, frente a las enfermedades mentales y su impacto en el desempeño laboral la Corte menciona que la Corte Suprema de Justicia ha mantenido una posición firme en la protección de los derechos laborales de personas con enfermedades mentales, razón por la cual la Corte Constitucional indica que apoyada en la especial protección que merecen las personas diagnosticadas con enfermedades mentales, a través de la estabilidad reforzada, considera que el empleador debió solicitar autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo y no constituir un despido discriminatorio e injustificado. En consecuencia, la Corte falla a favor de la trabajadora concediendo la tutela como mecanismo transitorio, ordenando a Bancolombia reintegrar, en el término de 48 horas, a la accionante en el mismo cargo o en uno de igual jerarquía, considerando su enfermedad, además de recibir el pago de los salarios dejados de percibir por la accionante. En la sentencia, el magistrado Jorge Enrique Ibáñez salva voto indicando que el reconocimiento del pago de los salarios dejados de percibir por la accionante va en contravía del carácter transitorio de la acción de tutela.

## Diversidad funcional, política pública e inclusión laboral

En la Resolución 1239 del 21 de julio de 2022 del Ministerio de Salud y Protección Social, en su Anexo Técnico, se establecen algunas categorías de discapacidad, a saber: discapacidad física, discapacidad auditiva, discapacidad visual, sordoceguera, discapacidad intelectual, discapacidad psicosocial (mental) y discapacidad múltiple (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022). Esta clasificación se realiza sobre la base del procedimiento de certificación de la discapacidad y la caracterización de esta población en el país, además, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas de 2006 y ratificada por Colombia a través de la Ley 1349 de 2009.

El artículo 27 de la Ley 1349 de 2009 se refiere al acceso al trabajo de personas con diversidad funcional, instando al Estado a reconocer su capacidad de trabajo en igualdad de condiciones, incluyendo “el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”. En miras a garantizar el acceso a un trabajo, el mencionado artículo continúa indicando que el Estado prohibirá la discriminación por motivos de discapacidad y protegerá los derechos de personas con discapacidad, particularmente en el acceso a oportunidades en condiciones de igualdad y de remuneración justa por un mismo trabajo. También dará garantía del ejercicio de los derechos laborales y sindicales de personas con diversidad funcional y el acceso a programas de orientación vocacional y la formación profesional continua, entre otras.

Sumadas a la Ley 1349 de 2006 se encuentran la Ley 361 de 1997, mediante la cual se establecen mecanismos de integración social para personas con discapacidad; la Ley Estatutaria 1618 de 2013, por medio de la cual se garantiza el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con diversidad funcional, adoptando medidas afirmativas para tal fin; los Decretos 2011 y 2177 de 2017, a través de los cuales se establece el porcentaje de personas con diversidad funcional empleadas efectivamente en el sector público, y por medio del cual se crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, respectivamente, y el Decreto 392 de 2018 por medio del cual se establecen incentivos para empresas que tengan vinculadas personas con diversidad funcional.

En cifras del primer trimestre de 2022 del DANE, la población con diversidad funcional empleada fue de 18,6 %, en contraste con el 57,1 % de la población sin diversidad funcional, arrojando una diferencia de 38,5 puntos porcentuales negativos. Del personal empleado, los sectores donde más se concentró la población con diversidad funcional fueron el comercio, la reparación de vehículos y la agricultura (DANE, 2022). En contraste con las cifras obtenidas por la misma institución en el primer semestre de 2023 se tiene que la participación de la población con diversidad funcional en el mercado laboral fue de 21,5 % y la de la población sin diversidad funcional de 58,5 %, estableciendo una diferencia de 37,0 puntos porcentuales negativos y una diferencia de 1,5 puntos respecto de la cifra del año anterior, lo que implica una mayor participación por parte de personas con diversidad funcional en el mercado laboral, arrojando, en contraste con el año anterior, una mayor participación en el sector de la agricultura y la ganadería, seguido del comercio y la reparación de vehículos (DANE, 2023).

Frente a esta situación ¿qué dice el Decreto 089 de 2023? Para iniciar, es importante mencionar que dicho decreto es producto del diálogo entre la administración distrital y diversos colectivos de personas con diversidad funcional, sus familias y cuidadores, a través del cual se buscó encontrar herramientas que permitieran la efectiva inclusión de este sector poblacional.

En lo que respecta al concepto de diversidad funcional, la política pública se apoya en la definición dada por el preámbulo y el artículo 1.º de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que atiende a un enfoque social, es decir, la diversidad funcional no es un impedimento inherente, tanto a la diversidad funcional como al sujeto, sino, particularmente, a las estructuras sociales que les impide o menoscaba el disfrute pleno de sus derechos y dificulta la ejecución de sus actividades:

Dentro de ese conjunto de condiciones también se contemplan las relacionadas con el actuar de las personas con las que se interactúa, las relaciones establecidas o asumidas entre los actores, los roles o papeles desempeñados, las actitudes y los valores construidos social e históricamente (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2023, artículo 5, literal a).

En cuanto a los ejes de acción, la política pública plantea cuatro ejes y trece componentes con sus correspondientes líneas de acción. En materia laboral se encuentra el componente 5 denominado Empleo y emprendimien-

to, que contempla que las personas con diversidad funcional son productivas y que en condiciones de equidad, paridad e inclusión pueden realizar actividades que les representen ingresos para su autonomía económica y el desarrollo de su vida de forma plena. Para garantizar el derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional, la política pública propone catorce literales, entre los que se destacan los siguientes:

d- La sensibilización y concientización de la inclusión laboral en el sector público y privado, así como de los actores del mercado laboral para la contratación y vinculación de personas con discapacidad y personas cuidadoras de personas con discapacidad; e- La sensibilización y concientización sobre la eliminación de las barreras actitudinales, físicas y comunicativas en el mercado y ambiente laboral, en las empresas públicas y privadas; f. La promoción de estímulos e incentivos al sector privado para la asignación de empleos a personas con discapacidad y personas cuidadoras de personas con discapacidad; g. El seguimiento al cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con la vinculación de personas con discapacidad al empleo público (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2023, artículo 5, literal f).

Aunque las disposiciones transcritas pretenden aumentar la inclusión laboral de personas con diversidad funcional en el sector laboral formal, tanto público como privado, así como garantizar la ejecución de ajustes razonables en los puestos de trabajo, es menester recordar, de acuerdo con la línea jurisprudencial dispuesta en el acápite anterior de este documento, que pareciera que, más allá de los ajustes razonables necesarios a los puestos de trabajo, el problema, además de la baja participación de personas con diversidad funcional en el sector laboral de la ciudad, es su permanencia efectiva en sus puestos de trabajo.

Haciendo una lectura interseccional de la situación presentada por la Corte Constitucional en las sentencias anteriores, es necesario tener presente la situación de mayor vulnerabilidad en la que se encuentran, por ejemplo, las mujeres con diversidad funcional para su acceso al trabajo. Así, el Observatorio de Desarrollo Económico (2024, p. 1), en su informe de 2024 indica que 58,6 % de las personas con discapacidad son mayores de 50 años y, de esas, el 55,3 % son mujeres, lo que subraya la necesidad de pensar políticas diferenciadas de contratación de personas con diversidad funcional, pero también de mujeres y adultos mayores.

## CONCLUSIONES

La situación laboral de las personas con diversidad funcional aún se encuentra en proceso de mejoramiento, sin embargo, herramientas como la política pública, materializada a través del Decreto 089 de 2023, representan el compromiso que tiene la administración distrital y la sociedad frente al mejoramiento de sus condiciones, así como al reconocimiento del trabajo de los cuidadores de personas con diversidad funcional.

De la mano de las políticas públicas, la intervención de la Corte Constitucional ha sido invaluable en este sentido, pues ha sido consistente la garantía del derecho al trabajo, de la estabilidad laboral reforzada y los ajustes razonables de las personas con diversidad funcional, ya sea esta última previa al trabajo o adquirida durante el ejercicio de este.

Aunque las herramientas jurídicas y políticas sean fundamentales para el goce efectivo y pleno de los derechos de las personas con diversidad funcional en Bogotá, atendiendo al modelo social de la discapacidad, y teniendo en cuenta recomendaciones desde la academia, resaltamos la necesidad de que las compañías, tanto públicas como privadas, así como el entorno en general, se posicionen de forma crítica frente a las barreras que, de manera consciente o inconsciente, se le plantean a las personas con diversidad funcional, tanto para el desarrollo de sus actividades diarias como para el ejercicio de su trabajo, lo que requiere un proceso de reconocimiento de este sector social como válido, pleno y capaz. Al respecto, Juan Esteban Vélez Álvarez (2018, citando a Kenji Yoshino 2001) menciona que el proceso de inclusión efectiva de las personas con diversidad funcional, ya no solo en el mercado laboral, sino en cada aspecto social, parte, además de las políticas afirmativas, de un proceso de reafirmación personal de los sujetos con diversidad funcional, reconociéndose como sujetos capaces y autónomos, haciéndose espacio en lugares de negociación y de enunciación como el del Decreto 089 de 2023.

Así mismo, y tal como se mencionó en el acápite anterior, la interseccionalidad de las políticas públicas, los lineamientos de inclusión y la contratación diferenciada debe materializarse y no solo enunciarse. Las personas con diversidad funcional no son un cúmulo de seres carentes de género, de etnia, de raza, de sexo, de orientación sexual o clase social, por lo que los esfuerzos institucionales y sociales deben reconocer cada una de estas categorías y la forma en la que interactúan en la posición social de los diferentes sujetos con diversidad funcional.

Para finalizar, todos los esfuerzos ya indicados, además de la buena voluntad colectiva, deben invocar la perspectiva y el conocimiento encarnado de las personas con diversidad funcional, “nada para ellos sin ellos”.

## REFERENCIAS

Alcaldía Mayor de Bogotá (2023). Decreto 089 de 2023. Por medio del cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para Bogotá. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=138964>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2022). Mercado laboral de las personas con discapacidad. Información histórica. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad/mercado-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-informacion-historica>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). Mercado laboral población en condición de discapacidad. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_poblacion\\_discapacidad/boletin\\_GEIH\\_discapacidad\\_ene22\\_mar22.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_discapacidad/boletin_GEIH_discapacidad_ene22_mar22.pdf).

Ministerio de Educación Nacional (2017). *Documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva*. Ministerio de Educación Nacional.

Ministerio de Salud y Protección Social (s. f.). Discapacidad. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocionsocial/Discapacidad/Paginas/discapacidad.aspx>.

Ministerio de Salud y Protección Social (2015). Abecé de la discapacidad. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-de-la-discapacidad.pdf>.

Ministerio de Salud y Protección Social (2022). Resolución 1239 de 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199964>.

Muñoz, A. (2018). Pronunciamientos de la Corte Constitucional respecto al debido proceso por vías de hecho derivadas de las garantías procesales en materia penal. *Cuaderno de Investigaciones. Semilleros Andina*, 5, 22-29. <https://revia.areandina.edu.co/index.php/vbn/article/view/769/641>.

Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá (ODEB). (2024). Desafíos y oportunidades para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Bogotá. [https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2025/02/personas\\_con\\_discapacidad-vf.pdf](https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/wp-content/uploads/2025/02/personas_con_discapacidad-vf.pdf).

Ramos, J. A. (2012). Cuando se habla de diversidad ¿de qué se habla? Una respuesta desde el sistema educativo. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, 34(1), 76-96.

República de Colombia (2000). Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000. <https://vlex.com.co/tags/sentencia-c-531-2000-3813322>.

República de Colombia (2009). Congreso de la República. Ley 1346 de 2009. <https://www.mincit.gov.co > ministerio > docs>.

República de Colombia (2013a). Corte Constitucional. Sentencia T-447 de 2013. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-447-13.htm#:~:text=Establece%20para%20el%20empleador%20la,de%20la%20oficina%20del%20trabajo>.

República de Colombia (2013b). Corte Constitucional. Sentencia T-691 de 2013. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-691-13.htm#:~:text=%E2%80%9CEsta%20obligaci%C3%B3n%20de%20los%20Estados,econ%C3%B3micos%2C%20sociales%20y%20culturales.%E2%80%9D>.

República de Colombia (2014a). Corte Constitucional. Sentencia T-41 de 2014. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-041-14.htm>.

República de Colombia (2014b). Corte Constitucional. Sentencia T-77 de 2014. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-077-14.htm>.

República de Colombia (2014c). Corte Constitucional. Sentencia T-383 de 2014. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-383-14.htm>

República de Colombia (2016). Corte Constitucional. Sentencia T-344 de 2016. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-344-16.htm>

República de Colombia (2017). Corte Constitucional. Sentencia T-340 de 2017. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-340-17.htm>

República de Colombia (2022a). Corte Constitucional. Sentencia T-424 de 2022. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-424-22.htm>

República de Colombia (2022b). Corte Constitucional. Sentencia T-425 de 2022. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-425-22.htm>

Rodríguez, S. y Vásquez, M. (2010). Diversidad funcional: sobre lo normal y lo patológico en torno a la condición social de la discapacidad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (1), 151-172.

Rodríguez, L. M. (2018) Revisión legal y jurisprudencial del fuero de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial. *Revista Justicia*, 23(33), 141-151

Vélez, J. (2018). *Ser la persona que quiero ser en un mundo que no es para mí: los modelos de discapacidad y la construcción de la identidad individual de las personas con discapacidad*. Uniandes. <https://hdl.handle.net/1992/34563>.