

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE LAS CAPACIDADES EN EL PROCESO DE
CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ EN COLOMBIA, REALIZADO AL
TRABAJADOR – PACIENTE CON PROBLEMAS DE SALUD QUE IMPACTAN SU
RENDIMIENTO

AUTOR
LILI PATRICIA HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ

UNIVERSIDAD EL BOSQUE



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE LAS CAPACIDADES EN EL PROCESO DE
CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ EN COLOMBIA, REALIZADO AL
TRABAJADOR – PACIENTE CON PROBLEMAS DE SALUD QUE IMPACTAN SU
RENDIMIENTO

AUTOR
LILI PATRICIA HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ

UNIVERSIDAD EL BOSQUE



TUTOR
BORIS JULIAN PINTO
HERNANDO CLAVIJO
JONATHAN LÓPEZ

FACULTAD DE DERECHO
PROGRAMA XXX
BOGOTÁ
2019

Aceptación

Firma jurado

Firma jurado

Bogotá, 30 noviembre 2019

Dedicatoria

Dedico esta tesis a todas las personas con diversidad funcional en nuestro país y en el mundo, quienes son motivo de inspiración y quienes nos enseñan el valor de la vida, coraje y las ganas de seguir luchando por nuestros sueños a pesar de los obstáculos.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, a la Universidad El Bosque, a mis profesores, tutores y compañeros de la Maestría, por brindarme su apoyo y conocimientos en este interesante camino de la Bioética.

Gracias a mi mamá, familia y amigos, quienes han sido mis mayores promotores de crecimiento y quienes disfrutaron conmigo la disertación de los temas aprendidos durante estos dos años.

Me ayudaron a conservar el entusiasmo y mantener el ritmo de mi crecimiento profesional a través de esta nueva herramienta del conocimiento: La Bioética en el campo de la salud.

Contenido

Lista de tablas	7
Resumen	8
1. Introducción	9
2. Justificación	11
3. Pregunta problema	12
4. Objetivos	13
4.1 Objetivo General	
4.2 Objetivos Específicos	
5. Marco Teórico	14
5.1. ¿Qué es discapacidad?	15
5.2 Normatividad – Jurisprudencia	20
5.3 Naturaleza y Conformación de las JCI	25
5.4 Conformación e integración de la JCI	25
5.5 Vacíos – ausencias e insuficiencias de las JCI.....	28
Conclusiones.....	31
Referencias	33

Lista de tablas

Tabla 1. Guía de recomendaciones del uso de lenguaje inclusivo de la psd	24
--	----

Resumen

Las Juntas de Calificación de Invalidez (JCI) en nuestro país, son las instancias competentes por ley, para realizar las calificaciones respecto a las discapacidades de los trabajadores-pacientes, las cuales tienen soporte legal desde la ley 100 de 1993 hasta el decreto 1072 de 2015. Sin embargo, durante este periodo, los trabajadores se han visto sometidos a cambios tecnológicos en sus respectivas áreas laborales, los cuales requieren mayor entrenamiento, exigencias y riesgos en la valoración de sus capacidades.

Cuando el trabajador – paciente es afectado en su salud física y/o mental, (origen de enfermedad común o profesional), debe ser valorado y calificado por estas juntas, las cuales (mediante los criterios para la calificación integral de invalidez: Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía) emiten un dictamen para la medición de la pérdida de la capacidad laboral y determinación de la invalidez, establecidos en el Manual Único para la Calificación de la Invalidez, instaurado por el decreto 917 del año 1999.

El presente ensayo, busca ofrecer una visión del problema desde la Bioética, con el fin de aportar aspectos básicos tanto laborales como en el área de la salud, en el trabajador-paciente, que no han sido tenidos en cuenta en el tiempo por nuestra legislación.

Palabras claves: Capacidad, Discapacidad, Deficiencia, Salud de la persona con minusvalía, justicia social, dignidad humana.

1. Introducción

Si bien el procedimiento y posterior dictamen de invalidez se basa en una calificación integral de la misma, se evidencia que esto no es del todo cierto, toda vez que son sólo tres los criterios a valorar que dichas juntas tienen en cuenta. Esto se observa cada día en los dictámenes por pérdida de la capacidad laboral (PCL), realizada a los trabajadores - pacientes que presentan enfermedades y/o patologías, que afectan su desempeño normal y óptimo en sus respectivos cargos. Estos criterios, están siendo aplicados aún de manera inadecuada, insuficiente, reducida y poco integrativa, respecto del estado de salud de las personas, ya que una vez emitido y notificado el dictamen por pérdida de capacidad laboral, se observa la omisión y/o el desconocimiento del enfoque de las capacidades centrales, mencionadas por la filósofa Martha Nussbaum y de los componentes de la salud y estados relacionados con la salud del “bienestar”, según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, (CIF).

Un ejemplo de ello es cuando la decisión del dictamen, consiste en la reubicación del trabajador en otro cargo, bajo recomendaciones particulares sugeridas por los médicos especialistas de las JCI, procedimiento mediante el cual se observa la reiterativa omisión del enfoque de las Capacidades Centrales y de los componentes de la salud y estados relacionados con la salud del bienestar, tal y como lo consideran Nussbaum y la CIF respectivamente. Esta última clasificación, pertenece a la familia de las clasificaciones internacionales desarrolladas por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Cabe mencionar que en el trámite de calificación, estos conceptos son el soporte del manual único para la calificación de la invalidez, y por ello se tiene únicamente en cuenta la historia clínica, en la cual se encuentra descrita cada uno de los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones, etc.), clasificados principalmente en la CIE-10 (OMS, 1994), la cual brinda un marco conceptual, basado en la etiología y en la evaluación del puesto de trabajo, realizada previamente por la Administradora de Riesgos Laborales. No se tiene en cuenta ni es valorado el Enfoque de las Capacidades (Nussbaum), quien «sostiene que este “enfoque de las capacidades” debe servir de base para “una teoría de los derechos básicos de los seres humanos que deben ser respetados y aplicados por los gobiernos de todos los países, como requisito mínimo del respeto por la dignidad humana». (Rodríguez,s.f.). Este enfoque de las

capacidades, también habla de justicia social y plantea la siguiente pregunta: ¿Qué se necesita para que una vida esté a la altura de la dignidad humana? (Nussbaum,2012). Para responder este interrogante, se esperaría que las sociedades consensen y garanticen a todos sus ciudadanos, un nivel superior al umbral mínimo de las capacidades humanas fundamentales de las que habla esta Filósofa.

De igual manera, se observa que en el trámite de calificación son omitidos sistemáticamente los Componentes de Funcionamiento y Discapacidad, a saber: a) Funciones y Estructuras Corporales, b) Actividades, Participación y Factores Contextuales: I) Factores Ambientales, y II) Factores Personales. Otro aspecto importante a tener en cuenta, son los evaluadores de las JCI, quienes emiten el dictamen de calificación, siendo estos, médicos especialistas pertenecientes sólo a tres áreas de la salud: salud ocupacional, medicina del trabajo o laboral, fisiatra y psicólogo, quienes valoran, evalúan y tratan al trabajador como tal y no como paciente, tal y como lo señala la legislación colombiana; este grupo interdisciplinario, debe valorar todos los casos de los trabajadores que les llegan y presenten problemas en su estado de salud, independientemente de su patología.

Considerando el Enfoque de las Capacidades, hay que centrarse en los valores intrínsecos y derechos fundamentales de la persona – trabajador, herramientas útiles para que el resultado final, (dictamen de calificación), sea integral y permita que la decisión emitida, sea adecuada, pertinente, satisfactoria, acogida y cumplida por los diferentes actores de este escenario, (trabajador, empleador, ARL y fondo de pensiones), sin conflictos e inconformidades que generen la necesidad de acudir a las instancias judiciales.

2. Justificación

Siendo conocedores y profesionales en Derecho Médico, se observa en los procesos y dictámenes de las JCI, que la normatividad no va acorde a la actualidad y realidad de los trabajadores colombianos, quienes desempeñan cargos técnicos de mayor complejidad tecnológica, los cuales no sólo implican el uso de su cuerpo y fuerza física, sino también sus ideas, motivaciones y emociones, nunca reconocidas, valoradas ni examinadas a la hora de ser calificados en dichas juntas. Es por ello, que es importante resaltar uno de los enunciados plasmados por la filósofa Martha Nussbaum sobre su perspectiva de las capacidades de las personas, el cual citó a continuación: *«el enfoque se ocupa de la injusticia y la desigualdad sociales arraigadas, y en especial, de aquellas fallas u omisiones de capacidades que obedecen a la presencia de discriminación o marginación»*. (Nussbaum,2012).

A su vez comparte la idea de que el discurso sobre la más adecuada organización política, se apoya en una definición de lo que se considera el bien para el ser humano. En consecuencia, se elabora una teoría política conectada con la ética que parte de una concepción de las capacidades humanas a las que se les asigna especial relevancia para perfilar una noción de lo que significa vivir bien. También destaca en este planteamiento la importancia concedida a las emociones para el razonamiento ético. Según esta investigación, las emociones constituyen el reflejo del estado de apertura del ser humano hacia aquellos objetos que considera valiosos y que escapan a su completo control, revelando sus limitaciones, pero también los recursos con los que cuenta para desenvolverse en un mundo de conflictos y azar.

Un aporte importante que se hace visible en este estudio, es que las JCI están en mora en la adición de nuevos perfiles que permitan ofrecer calificaciones y dictámenes periciales, acorde con las patologías presentes en cada trabajador y al respectivo impacto de la exposición a riesgos laborales. En la logística de la solución del problema de cada trabajador y su respectiva discapacidad laboral, los jueces laborales, servidores públicos o particulares que califiquen, entre ellos, las Juntas de Calificación de Invalidez y las altas cortes también juegan un rol importante, ya que son quienes de igual manera ejercen su conocimiento y capacidad de resolución, mediante la creación de jurisprudencias que estén acordes a los avances y exigencias de la civilización, sin dejar a un lado los derechos de los trabajadores, quienes son el centro y esencia de la existencia de las Juntas mencionadas.

3. Pregunta Problema

Antes de plantear el problema a resolver a lo largo de esta investigación, es importante realizar una reflexión sobre los aportes de las capacidades que permiten superar la insuficiencia axiológica en el procedimiento de calificación. Esto significa que los elementos más importantes de la calidad de vida de las personas son plurales y cualitativamente diferentes, como lo son la salud, integridad física, educación y otros aspectos de la vida individual, que no pueden ser reducidos a una métrica única sin distorsión alguna.

Por medio de este enfoque se proporciona una base para la edificación de una teoría de la justicia y los derechos para las personas, ya que se encuentra centrado en la elección o en la libertad, por cuanto defiende y enfatiza que el bien crucial que las sociedades deberían promover para sus pueblos es un conjunto de oportunidades que las personas pueden luego llevar o no a la práctica, según su elección. Es claro que es pluralista en cuanto a valores; toda vez que sustenta que las capacidades que tienen una importancia central para las personas se diferencian cualitativamente entre sí y no sólo cuantitativamente, lo que no permite reducción a una escala numérica.

Es por ello que se encuentra insuficiencia axiológica en el manual único para la calificación de la invalidez, en cuanto a los criterios y términos valorativos (deficiencia, minusvalía y discapacidad) por las JCI, que se han quedado en unos parámetros para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral de los habitantes del país del año 1995. Desde entonces no ha cambiado y menos evolucionado en lo concerniente a las capacidades, dado que nuestro sistema de calificación sólo tiene en cuenta y valora aspectos defectuosos, negativos y discriminatorios a los trabajadores.

Las JCI no se ajustan a la nueva terminología, a los avances tecnológicos ni al apoyo de la inteligencia artificial, que permiten que los trabajadores se reincorporen de manera eficiente, positiva, digna a sus trabajos y sean más proactivos. Es aquí donde se construye un puente entre el enfoque de las capacidades, el trámite y procedimiento de calificación de invalidez de las JCI.

Habiendo mencionado lo anterior, se plantea como pregunta de investigación, si en el proceso de calificación y dictamen que realizan las JCI, ¿es pertinente integrar la inclusión del Enfoque de las Capacidades?

4. Objetivos

4.1 General

Analizar los aportes del enfoque de las capacidades en el manual único para la calificación de la invalidez en Colombia.

4.2 Específicos

- 1.** Caracterizar el binomio capacidad/discapacidad desde una perspectiva bioética y jurídica.
- 2.** Identificar la insuficiencia axiológica en los criterios valorativos del manual único para la calificación de la invalidez en Colombia.
- 3.** Reflexionar en torno a los aportes del enfoque de capacidades que permitan superar la insuficiencia axiológica en el procedimiento de calificación de invalidez.

5. Marco Teórico

- **El concepto de Capacidad según el diccionario de la real academia española:** *Del latín capacitas, -ātis. 1. F. Cualidad de capaz. Capacidad para el cargo que se desempeña. Capacidad intelectual.* (Real academia española, 2019). Consultado en <http://www.rae.es/rae.html>.
- **Concepto de Capacidad Legal según el Código Civil Colombiano - artículo 1503:** *“Presunción de Capacidad: Toda persona es legalmente capaz, excepto aquéllas que la ley declara incapaces.” (Ley 84 de 1873)*
- **Diferencia entre la noción de capacidad filosófica – jurídica y ética:** La capacidad filosófica se puede entender como el conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo. La capacidad jurídica está atribuida a toda persona física o natural desde su nacimiento y de acuerdo con lo regulado legalmente respecto a éste. Sin embargo el reconocimiento de dicha capacidad, no implica que toda persona pueda actuar con la misma eficacia jurídica; es decir, la capacidad de adquirir derechos o de contraer obligaciones no siempre va unida a la capacidad de ejercitar aquéllos o de cumplir éstas. Tal posibilidad de hacerlo y con eficacia jurídica, se denomina capacidad de obrar. Un claro ejemplo de esto, es cuando un sujeto de derecho menor de edad, que como tal tiene capacidad jurídica, ha de realizar un acto jurídico que sólo pueden hacer los mayores de edad, no podrá obrarlo él personalmente, sino que deberá hacerlo otra persona en su nombre e interés.
- Desde la ética también se habla de capacidad como la calificación ética y jurídica del estado psicológico de un individuo por el que se le reconoce apto, aquí y ahora, para tomar decisiones concretas sobre aspectos básicos de su vida y poder ejercitar con ello los derechos fundamentales que tiene reconocidos como persona. (Servidor Alicante, 2019). Consultado en <https://glosarios.servidor-alicante.com>.

5.1 ¿Qué es discapacidad?

"La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás"¹. (ONU, 2006).

- **Binomio Capacidad / Discapacidad:** Los conceptos de discapacidad e incapacidad están relacionados con la disminución de una persona debida a deficiencias, lesiones o enfermedades que limitan su funcionalismo en el ámbito personal, social y/o laboral, Sin embargo, ambas situaciones presentan diferencias tanto desde el punto de vista conceptual como legislativo y social.

El libro 2º contenido en las Discapacidades del Manual único para la calificación de la invalidez, define la discapacidad: *“Dentro de la experiencia de la Salud, una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Su calificación máxima dentro del sumatorio total de invalidez será del 20%”* (Decreto 917 de 1999, art. 13).

Actualmente en nuestra Nación fue acogida por la Corte Constitucional el término de *“Persona en situación de discapacidad”* el cual remplace la expresión *“discapacitado”*. La Corte Constitucional declaró exequible el artículo 25 de la Ley 1306 del 2009, que dictó normas para la protección de personas con discapacidad mental y estableció, también, el régimen de la representación legal de incapaces emancipados. (Corte Constitucional, Sentencia C-043, 2017).

La Corte hace un llamado de atención a las instituciones, puesto que el lenguaje puede ser una herramienta de exclusión de las minorías. Es por ello que la alta corporación intenta modificar términos impregnados de ciertas connotaciones por otros libres de ellas. Con todo, esta posición nunca ha sido pacífica ni lo es en la actualidad. Así, el uso de expresiones que se

consideran más correctas que otras, ha suscitado una verdadera controversia cultural y política. Este trabajo de investigación es desarrollado desde la perspectiva de Martha Nussbaum y desde el enfoque de las Capacidades. Lo anterior, teniendo en cuenta que esta autora realiza una lista de las capacidades centrales: Vida, Salud física, Integridad física, Sentidos, imaginación y sentimientos, emociones, razón práctica, afiliación, otras especies, juego y control de su propio entorno; las cuales las desarrolla como Derechos Fundamentales para los ciudadanos no sólo trabajadores con discapacidad sino para la población en general.

Esta lista de capacidades aporta a este trabajo de investigación un valor y principio para el individuo, compartiendo lo manifestado por la autora en cuanto a no considerar en ningún momento la discapacidad ni la deficiencia como un valor numérico o porcentual con el que se pueda categorizar o calificar a una persona como defectuosa o incapaz.

Al contrario, la lista de capacidades centrales junto con la CIF, permiten conexión y valoración con el trámite de calificación de invalidez realizado por las JCI aquí también estudiadas, por cuanto se evalúa y califica por un sistema que ve todo defectuoso y negativo en el trabajador y no lo ve de la manera positiva como lo hace la autora: *“El enfoque de las capacidades no es una teoría sobre lo que la naturaleza humana es o no es, ni interpreta normas a partir de la naturaleza humana innata. Es más bien, evaluativo y ético desde el principio: se pregunta qué cosas, de entre las muchas para las que los seres humanos pueden desarrollar una capacidad de desempeño, son aquellas que una sociedad con un mínimo aceptable de justicia se esforzará por nutrir y apoyar”*. (Nussbaum, 2012, pág. 48).

Se difiere de esto que las teorías sobre la naturaleza humana explican cuáles son los recursos y las posibilidades con las que se cuenta y cuáles podrían ser las dificultades; sin embargo, no indican qué valorar.

“La Teoría de las Capacidades en Amartya Sen manifiesta: La propuesta contenida en la teoría de las capacidades humanas, del economista y filósofo indio Amartya Sen, es una de las iniciativas más influyentes en el ámbito de la filosofía práctica y las ciencias sociales. La teoría de las capacidades humanas presenta como elementos constitutivos los funcionamientos y las capacidades. Desde ellos Sen analiza problemas sociales que afectan al bienestar humano, como la desigualdad, la pobreza, la calidad de vida, la ausencia de desarrollo humano y la injusticia social, permitiendo realizar una nueva mirada de estos problemas. La pretensión de la teoría de las capacidades es evaluar el bienestar y la libertad

de la persona que realmente tiene para hacer esto o aquello, las cosas que le resulta valioso ser o hacer. (Urquijo, 2014,p.63). Este filósofo pretende y sustenta en este artículo que “La hipótesis que las capacidades se constituyen en un índice de valoración centralmente importante, porque permiten evaluar y valorar el bienestar y la libertad de una persona, un grupo o una sociedad”.

A partir del concepto de capacidades, Amartya Sen analiza los problemas sociales que afligen el bienestar humano, como lo son la calidad de vida, la desigualdad, la pobreza, la ausencia de desarrollo humano y la injusticia social; lo que permite efectuar una nueva mirada de estos problemas y evaluar los alcances y límites de una sociedad verdaderamente libre. Analizando estos planteamientos se encuentra concordancia y diferencias entre Martha Nussbaum y Amartya Sen aun cuando ambos hablan del mismo tema “enfoque de las capacidades”, y sostienen en sus respectivos enfoques, que la injusticia, la irresponsabilidad o la inequidad son los factores que conmueven a la humanidad.

Los ciudadanos no pretenden un estado de justicia ideal, porque esto se entiende inalcanzable, pero si uno en el que las injusticias que se puedan evitar, o al menos denunciar, siendo eliminadas o neutralizadas.

“La confluencia de ambos se produce en 1986, cuando ponen en común sus avances sobre desarrollo humano, en el marco de las estancias de verano promovidas por el World Institute for Development Economics Research (wider) en Helsinki. Hasta entonces, Amartya Sen había trazado ya una exposición inicial del enfoque de las capacidades, a partir de una búsqueda sobre las ventajas individuales que podrían hallarse en el enfoque de los bienes primarios de John Rawls, mientras que Martha Nussbaum se había ocupado de las ideas sobre el funcionamiento humano procedentes de los clásicos, esencialmente de Aristóteles, y de la influencia que este había tenido en el joven Marx”. (Colmenarejo, 2014)

Ambas parten de la premisa que establece que la noción de capacidad es útil para realizar comparaciones sobre la calidad de vida de las personas, estableciendo como prioritarias cuestiones que afectan aquello que la gente es capaz de ser o hacer (funcionamientos) y las oportunidades reales para poner en marcha dichos funcionamientos (capacidades).

Martha Nussbaum avanzará en una fundamentación filosófica del enfoque (cf. Nussbaum 1988; 1992; 1995), mientras que los trabajos de Amartya Sen tratarán sobre cómo llegar a acuerdos razonados para reducir las desigualdades, lo que llegará a constituir el marco de

referencia preferido de quienes intentan hacer operativo el enfoque (cf. Sen 1988; 1990; 1992a; 1996a; 1999a; 1999b; 2000; 2005). (Colmenarejo, 2014,p.20)

El enfoque de Amartya Sen ha sido empleado como marco teórico en los Informes sobre desarrollo humano (HDR, por sus siglas en inglés), publicados desde 1990 por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP, por sus siglas en inglés). Fukuda-Parr ha considerado que la propuesta de Sen es tan apreciada por el UNDP porque se trata de un marco teórico lo suficientemente flexible como para permitir a los responsables políticos enfrentar los retos del desarrollo humano, sin imponerles una rígida ortodoxia normativa (Colmenarejo,2014,p.121-149).

Estos HDR permiten establecer comparaciones de desarrollo humano entre países; estos índices se basan en los niveles de acceso a la educación, la salud y la calidad de vida, teniendo en cuenta además, las desigualdades, las desventajas de las mujeres y la pobreza medida de forma individual.

Nussbaum aun estando de acuerdo con la forma en que Sen aborda este tema, no le parece muy útil sin una concepción normativa que permita saber qué hacer, cómo actuar, con los resultados que ofrecen estos trabajos comparativos (Nussbaum, 2012).

Precisamente por esto, se trata de brindar un sustento filosófico que permita definir una concepción normativa de corte universalista, a partir de la lista de capacidades humanas centrales. La propuesta se presenta en el marco de un liberalismo político que transforma estas capacidades en metas específicamente políticas, y no en meros derechos que han sido dados. *Es más, “considera que la lista podría ser la base para unas mínimas garantías políticas que permitan construir una democracia decente” (Nussbaum,2012).*

Por otra parte, como lo fue mencionado al principio de este escrito, el manual único para la calificación de la invalidez habla de **minusvalía, deficiencias y discapacidad**, catalogando de estas formas a las personas que por un problema de salud, accidente de trabajo o enfermedad profesional se ve afectada su vida, salud física, integridad física, emociones etc.

Se trata de un enfoque que ayuda a los sujetos al desarrollo de un pensamiento crítico, al ejercicio de su libertad y a hacer de sus vidas algo valioso. Los sustentos teóricos de esta concepción se encuentran en la teoría del enfoque de capacidades de Martha nussbaum.

Además de los puntos antes mencionados, este enfoque considera que la educación no puede ser distante de los problemas que hoy enfrenta el mundo como son el cambio climático, la equidad y la justicia social, los conflictos armados, la intolerancia, los abusos y la falta de los derechos humanos, entre otros y que se debe tener un rol activo y un compromiso tanto local como global, a fin de promover y sostener una sociedad más justa y sustentable.

Con el transcurrir del tiempo y por el desarrollo humano, estos términos y este lenguaje han venido cambiando por respeto, aceptación e inclusión de estas personas en el entorno social y laboral. Aun con la jurisprudencia y doctrina como fuentes del derecho interno que complementan y sirven para interpretar las normas que han de ser aplicadas, e influir en la adopción de normas o criterios de interpretación, se ha venido realizando muchos estudios y análisis sobre estos términos que lo que han causado es discriminación, exclusión, diferencias, etc., para con estas personas que siguen siendo capaces de desempeñarse como trabajadores, profesionales y/o empresarios en cualquier área y/o disciplina.

- También para el desarrollo de este documento, se ha investigado el tema de **Persona en situación de discapacidad** no sólo es acogido por nuestro Gobierno, sino que es considerado un lenguaje y movimiento internacional, tal como lo es el Estado Chileno, quien lo acogió desde la Sección de Participación- Género e Inclusión. Subdirección- CNCA.

Desde la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU) se dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población sea Personas con Discapacidad (PCD) o Personas en Situación de Discapacidad. Es por ello que la utilización de estos términos, se considera como los únicos correctos a nivel mundial. Desde SENADIS (Servicio Nacional de la Discapacidad) se prefiere dirigir a Personas en Situación de Discapacidad, ya que con esta referencia se incorpora la mirada social, rompiendo las barreras y obstáculos, es decir, romper con la idea que la persona tiene la culpa de su propia discapacidad, sino que en realidad la discapacidad viene por el contexto que la sociedad impone, tanto barreras físicas como barreras sociales. (CNCA, 2017,p.2)

5.2 Normatividad - Jurisprudencia

La sentencia de la Corte Constitucional de Colombia **T-122 de 2010**, define y diferencia los conceptos de “discapacidad” e “invalidéz”, remitiéndose a su vez a la sentencia **T-198 de 2006**, en la que se especificó que: *“los conceptos de discapacidad e invalidéz son disímiles, siendo el último una especie dentro del género de las discapacidades”*. Puntualmente se dijo: *“se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidéz. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidéz es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidéz sería el producto de una discapacidad severa.”* La discapacidad, implica el padecimiento de una deficiencia física o mental que limite las normales facultades de un individuo, lo cual armoniza con las definiciones propuestas en la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. En éstas se habla, de manera idéntica, de ‘persona impedida’ y ‘persona con discapacidad’, respectivamente. La invalidéz ha sido asumida en el contexto internacional como la reducción de la capacidad para el trabajo a consecuencia de limitaciones físicas o mentales debidamente probadas. Esta idea ha sido adoptada en el contexto jurídico nacional, que define a la invalidéz como una pérdida que excede el 50% de la facultad para laboral, lo que presupone la valoración de la merma. (Corte Constitucional, Sentencias T-198,2006 y T-122, 2010)

También en el País se está manejando el término de **Diversidad Funcional**, el cual es acogido por la Ley Estatutaria 1618 de 2013, *“por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.”* (Ley 1618, 2013)

Este término busca garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión. En su título IV define las medidas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos, entre los que se menciona, establecer programas de detección precoz de discapacidad, programas de atención y apoyo a madres gestantes con alto riesgo de tener alguna discapacidad, garantizar el servicio de habilitación y rehabilitación integral de los niños y niñas con discapacidad de manera que en todo tiempo puedan gozar de sus derechos, estructurar y mantener mecanismos de orientación

y apoyo a sus familias, entre otros; sin embargo, tristemente esto no es tangible en la realidad colombiana.

De acuerdo con esto, en el entorno laboral se propone con este enfoque de las capacidades es que al momento de dictaminar y decidir la JCI sea reubicado el trabajador-paciente a su entorno y rol laboral integrando las capacidades centrales de las que habla Nussbaum.

Tal y como lo establece la jurisprudencia, se vulnera el principio de la **dignidad humana** “*al tratar un lenguaje que no responde a criterios de técnica jurídica por cuanto parte de visiones reduccionistas y de marginación/norma que organiza el sistema nacional de discapacidad- Expresión “al discapacitado” desconociendo el modelo social de discapacidad. (Corte Constitucional, Sentencia C-147, 2017).* Esta Demanda fue contra expresiones referidas a personas con discapacidad y la sustitución de la expresión “*al discapacitado*” por la expresión “*persona en condición de discapacidad*” contenida en el artículo 2 de la Ley 1145 de 2007. A su vez, contempla el reconocimiento constitucional junto a sus dimensiones de la dignidad humana como derecho y principio.

Se reitera el uso del lenguaje legal y oficial y su relevancia constitucional, evitando la discriminación, ejerciendo el control de constitucionalidad contra la expresión lingüística y se reitera la jurisprudencia en la protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad, teniendo en cuenta las normas internacionales como la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Aquí el término de discapacidad es comprendido como una barrera social.

Se relaciona esta sentencia no sólo por el término de discapacidad sino también por el tema de la dignidad humana, que es uno de los derechos que se plantea y relaciona en el enfoque de las capacidades consagrado también en nuestra Carta Política en su artículo 1º, el cual establece que: “*la **dignidad humana** justifica la existencia del Estado y en razón a su naturaleza de valor Superior y principio fundante, exige el reconocimiento a todas las personas del derecho a recibir un trato acorde a su naturaleza humana. En ese sentido, constituye uno de los fundamentos del ordenamiento jurídico, pues es un pilar determinante para el Estado Social de Derecho, la democracia constitucional y los derechos humanos y fundamentales en términos generales*”. (Corte Constitucional, Sentencia C-147, 2017). A nivel jurisprudencial, la Corte reiteró que el derecho a la **dignidad humana** debe entenderse bajo dos (2) dimensiones: a partir de su objeto concreto de protección y con base en su funcionalidad

normativa. En relación con el primero, este Tribunal ha identificado tres (3) lineamientos claros y diferenciables: i) la dignidad humana como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características; ii) la dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia; y iii) la dignidad humana como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, de la integridad física y moral o, en otras palabras, la garantía de que los ciudadanos puedan vivir sin ser sometidos a cualquier forma de trato degradante o humillante. (Corte Constitucional, Sentencia C-143, 2015).

Este Tribunal en la mencionada providencia, identificó las siguientes tres (3) expresiones del derecho a la dignidad: i) Como valor fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado; ii) Como principio constitucional; y iii) también tiene la naturaleza como derecho fundamental autónomo.

Por lo anteriormente manifestado, jurisprudencialmente se evidencia conexión con la Guía de Recomendaciones de uso de lenguaje inclusivo de la persona en situación de discapacidad de la Sección de Participación- Género e Inclusión. Subdirección- CNCA del Gobierno de Chile. De acuerdo a este marco, es importante el evitar referirse al término “*normal*” en sus contextos de vida, trabajo, estudios, ya que no hay definición alguna que permita identificar lo normal o no en cada momento o situación; al contrario, este término incita a discriminar, razón por la cual, será mejor utilizar expresiones como vida digna, calidad de vida digna, trabajo digno, decente, en igualdad o en equiparación de oportunidades. El concepto de “normalidad” es otra forma de discriminación y exclusión. (CNCA, 2017)

A modo de ejemplo, de lo anteriormente expuesto, se tienen:

TABLA.1

Guía de recomendaciones del uso de lenguaje inclusivo de la psd:

Usted no diga:	La forma correcta:
Discapacitado Deficiente Enfermito Persona con Discapacidad Incapacitadas	Persona en situación de Discapacidad
Lisiado Minusválido Inválido Paralítico Mutilado Cojo Tullido	Persona con discapacidad física o movilidad reducida
Mongolito Mongólico Retardado Retardado mental	Persona con discapacidad intelectual
Lenguaje de Señas	Lenguaje de Señas Comunicación que utilizan las personas sordas y las personas oyentes con las personas sordas.
Defecto de nacimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad Congénita • Persona con discapacidad Congénita
“el” Ciego Invidente Cieguito No vidente	<ul style="list-style-type: none"> • Persona con discapacidad Visual • Persona ciega

Corto de vista	<ul style="list-style-type: none"> • Persona con baja visión • Persona con deficiencia visual
Relegado a una silla de ruedas Confinado a una silla de ruedas	<ul style="list-style-type: none"> • Persona que usa silla de ruedas • Persona que se traslada en silla de ruedas
“el” Sordo Sordito Sordomudo	<ul style="list-style-type: none"> • Persona con discapacidad auditiva • Persona sorda <p>(*) Las personas con discapacidad auditiva no necesariamente son muda</p>
Insano Demente Loco Trastornado Esquizofrénico	<ul style="list-style-type: none"> • Persona con discapacidad Psiquiátrica • Persona con discapacidad de causa psíquica • Persona con esquizofrenia
Anormal	<ul style="list-style-type: none"> • Persona con discapacidad... • (tipo de discapacidad) <p>(*) No corresponde referirse a una persona sin discapacidad como “normal” respecto a una persona que tiene discapacidad..</p>
(Hombre, Mujer, Niño) que padece... discapacidad (Hombre, Mujer, Niño) que sufre... discapacidad (Hombre, Mujer, Niño) aquejado de... discapacidad Víctima de... parálisis, autismo, etc. Afectado por... parálisis, autismo, etc	<ul style="list-style-type: none"> • Que presenta discapacidad • Que vive con discapacidad • Que tiene discapacidad

5.3 Naturaleza y Conformación de las JCI

Las JCI fueron mencionadas por primera vez con la expedición de la ley mediante *la cual se creó el sistema de seguridad social integral*, la cual en su artículo 42 estableció: “*Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de invalidez son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, sin perjuicio de la segunda instancia que corresponde a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, respecto de las regionales y conforme a la reglamentación que determine el Ministerio de Trabajo*”. (Ley 100,1993)

Posterior a esta, fue creado un marco jurídico que realizó a su vez varias modificaciones, derogaciones e incluso se introdujeron nuevas normatividades a la regulación de los procedimientos de las JCI, como las siguientes:

5.4 Conformación e integración de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

“*En la capital de la República funcionará una Junta Nacional de Calificación de Invalidez conformada por el número de Salas de Decisión determinado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cada una de las Salas de Decisión resolverá, en forma autónoma e independiente, las controversias que les sean sometidas por las juntas regionales. La conformación de cada Sala de Decisión será la siguiente: 1. Dos (2) médicos con título de especialización en medicina del trabajo, o salud ocupacional, o medicina laboral, con una experiencia específica de 5 años; o con 7 años de experiencia en estas disciplinas, para quienes no acrediten los estudios de especialización correspondientes. 2. Un (1) psicólogo con título de especialización en salud ocupacional con 5 años de experiencia.* (Decreto 1346 de 1994, art. 6).

Artículo 7º. Conformación e integración de las Juntas Regionales de Calificación de invalidez. *En las capitales de departamento, y en aquellos municipios donde el número de afiliados a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social así lo requiera, funcionará*

una Junta Regional de Calificación de Invalidez. Estas juntas regionales estarán conformadas por el número de Salas de Decisión que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cada una de las Salas de Decisión resolverá, en forma autónoma e independiente, los asuntos que les sean sometidos para decisión. La conformación de las Salas de Decisión será la siguiente: 1. Dos (2) médicos con título de especialización en medicina del trabajo, o salud ocupacional, o medicina laboral, con una experiencia específica de 2 años; o con 3 años de experiencia en estas disciplinas, para quienes no acrediten los estudios de especialización correspondientes. 2. Un (1) psicólogo o un (1) terapeuta, ocupacional o físico con una experiencia de 2 años. La conformación y requisitos para las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez de Santafé de Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, serán los mismos establecidos para la Junta Nacional”. (Decreto 1346 de 1994, art. 7)

Otro decreto a tener en cuenta, es mediante el cual fue adoptado el Manual Único para la Calificación de la Invalidez”. Dicho decreto en sus artículos 7 y 8 establece lo siguiente:

Artículo 7o. Criterios para la Calificación Integral de Invalidez. Para efecto de la calificación integral de la invalidez se tendrán en cuenta los componentes funcionales biológico, psíquico y social del ser humano, entendidos en términos de las consecuencias de la enfermedad, el accidente o la edad, y definidos de la siguiente manera:

a) DEFICIENCIA: *Se entiende por deficiencia, toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, que pueden ser temporales o permanentes, entre las que se incluyen la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo humano, así como también los sistemas propios de la función mental. Representa la exteriorización de un estado patológico y en principio refleja perturbaciones a nivel del órgano.*

b) DISCAPACIDAD: *Se entiende por Discapacidad toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona.*

c) MINUSVALÍA: *Se entiende por Minusvalía toda situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o una discapacidad que lo limita o impide para el desempeño de un rol, que es normal en su caso en función de la edad, sexo, factores sociales, culturales y ocupacionales. Se caracteriza por la diferencia entre el rendimiento y las expectativas del individuo mismo o del grupo al que pertenece. Representa la socialización de la deficiencia y su discapacidad por cuanto refleja las consecuencias culturales, sociales, económicas, ambientales y ocupacionales, que para el individuo se derivan de la presencia de las mismas y alteran su entorno. (Decreto 917 de 1999).*

Artículo 80. Distribución Porcentual de los Criterios para la Calificación Total de la Invalidez. *Para realizar la calificación integral de la invalidez, se otorga un puntaje a cada uno de los criterios descritos en el artículo anterior, cuya sumatoria equivale al 100% del total de la pérdida de la capacidad laboral, dentro de los siguientes rangos máximos de puntaje:*

CRITERIO	PORCENTAJE (%)
Deficiencia	50
Discapacidad	20
Minusvalía	30
Total	100

Habiendo realizado una revisión normativa en tiempo cronológico, es necesario mencionar por último la **Ley 1996 del 26 de agosto de 2019**. *"Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad"*

El objetivo de esta ley es establecer medidas específicas para garantizar el derecho a la capacidad legal plena de las personas con discapacidad, mayores de edad y al acceso a los apoyos que puedan requerirse para el ejercicio de la misma. No podrá restringirse o menoscabar ninguno de los derechos reconocidos y vigentes en la legislación interna o en instrumentos internacionales, aduciendo que la presente ley no los reconoce o los reconoce en menor grado. A su vez la promulgación de esta se otorga en razón a que las personas con discapacidad mayores de edad puedan realizar actos jurídicos, en lo que sea titular del acto jurídico, para que reciba apoyos formales y si lo requiere y/o solicita obtenga una persona de

apoyo, que lo acompañará en la realización de los actos jurídicos, pero que en ningún momento coaccionará, irrespetará o manipulará la autonomía de la voluntad de la persona con discapacidad.

Una vez analizada esta ley, se percibe que el Congreso de la República también cae en el error de lenguaje al referirse a personas con discapacidad, por cuanto no tiene en cuenta los cambios legislativos que se han venido estableciendo para proteger, respetar y garantizar los derechos de las **personas con diversidad funcional, que es como la jurisprudencia ha determinado que se debe dirigir y reconocer.** También se evidencia que lo que impera e importa es la búsqueda de la realización de actos jurídicos económicos, inmobiliarios y demás en los que el titular del acto jurídico actúe dentro de la legalidad, licitud y no haya enriquecimiento ilícito, malversación y/o administración indebida de su patrimonio y menos se dé paso al delito de estafa o abuso de confianza valiéndose de su condición.

5.5 Vacíos – ausencias e insuficiencias de las JCI

Se encuentra que en las funciones de las JCI sólo se mencionan los trámites que deben gestionar como primera y segunda instancia con respecto a la calificación de invalidez. Se habla en reiteradas ocasiones de invalidez, discapacidad, enfermedad, accidente y muerte, de tablas evaluadoras, de su conformación y direccionamiento administrativo como entidad adscrita del ministerio del trabajo, pero no hace énfasis en las capacidades que pueden tener los trabajadores evaluados independiente de su impedimento físico o en situación de discapacidad, no valoran ni tampoco realizan un estudio más a fondo sobre la vida familiar, social, etc de estas personas, que tienen otras capacidades y/o talentos con los cuales pueden seguir siendo productivos y proactivos en su vida laboral y girar en torno a la sociedad.

Insuficiencia axiológica en los criterios del manual único para la calificación de invalidez

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el aporte de profesionales expertos en el área de la medicina laboral de diversas entidades como el Ministerio de salud, el extinto Instituto Seguros Sociales, distintas Universidades, Fasecolda y las JCI, presentó las modificaciones plasmadas en el decreto 917 del año 1999 (Manual único para la calificación de invalidez), en el que se encuentran cambios de tipo metodológico, algunos de tipo técnico, como cambios en los porcentajes de deficiencias y en instrucciones específicas para los profesionales los calificadores. Este decreto, además amplía el concepto de discapacidad en la ocupación humana, por cuanto lo enmarca en las consecuencias que tiene la deficiencia en las actividades

de la persona que la padece. En el capítulo de la minusvalía, hace énfasis en lo referente a ocupación, siendo más consecuente con la situación de la persona en su entorno laboral.

Se incluyó la Resolución 1971 de 1999, que contiene los formularios autorizados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el debido funcionamiento del proceso de Calificación en el país ante las JCI; todas estas modificaciones realizadas al manual pretenden lograr equidad, justicia y mejorar el procedimiento de la calificación.

“Este es uno de los pasos metodológicos iniciales que se adelantan dentro de un compromiso interinstitucional, dirigido a todas las personas involucradas en el proceso de calificación de la pérdida de la capacidad laboral que analizan permanentemente el Manual único para la Calificación de la Invalidez, a la luz de la evolución de nuestras normas, de nuestra tecnología y de nuestro vivir cotidiano”. (Ministerio, 1999)

Como se puede ver, en este reglamento sólo se habla a nivel metodológico, técnico, instructivo para el personal de las JCI, porcentual en lo concerniente a las deficiencias y minusvalías como criterios de calificación. En lo referente a la capacidad, éste hace alusión únicamente a la laboral en su artículo 1^o, entendiéndola como: *“el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permite desempeñarse en un trabajo habitual”.* Corte Constitucional, Sentencias T-483,2014)

Si bien es cierto que con este procedimiento de calificación se pretende la inclusión de los principios de equidad y justicia, esto no se cumple por cuanto lo que en realidad se valora son factores y situaciones negativas, defectos y barreras que el trabajador-paciente presenta por un evento llamado accidente de trabajo o enfermedad profesional y/o laboral, que pueda que les impida parcial o permanente su desempeño; sin embargo, no se permite el abordaje y estudio del enfoque de las capacidades como una guía y apoyo para el procedimiento de calificación en el que pueden brindarle y mostrarle al trabajador-paciente que es una persona –sujeto de derechos con dignidad y capacidad para seguir desarrollándose, convirtiendo y transformando esas supuestas discapacidades en nuevas oportunidades que tiene para elegir y actuar. Sus características como persona (rasgos de personalidad, capacidades intelectuales y emocionales, estado de salud y de forma física, aprendizaje interiorizado o sus habilidades de percepción y movimiento) son sumamente relevantes para la sociedad y para el caso concreto las JCI y demás sujetos intervinientes a quienes les corresponde promover y apoyar el desarrollo de las capacidades internas ya sea a través de la educación/capacitación, de los

recursos necesarios para potenciar la salud física y emocional, del apoyo a la atención y el afecto familiar, u otra medidas que permitan a esta persona sujeto de derechos con capacidad de decidir y obrar de manera equitativa y justa sin que se le desmerite, vulnere o discrimine por su diversidad funcional.

Conclusiones

- Se habla de que el crecimiento económico es un elemento de una política pública prudente, sin embargo, al desarrollar esta investigación se observa que solo es una parte e instrumento de esta, ya que en última instancia quienes importan son las personas. Más allá de pretender que vivan vidas plenas y creativas, desarrollen su potencial, es lograr una existencia significativa en consonancia con la igualdad y dignidad humana de todos los individuos.
- El Enfoque de las Capacidades, demuestra que en cada etapa de la vida del ser humano, si bien pueden presentarse eventos o situaciones que puedan interrumpir o prorrogar su desarrollo humano y desempeño técnico o profesional, esto no es impedimento, barrera o defecto para que no pueda lograr sus sueños o proyecto de vida.
- Este enfoque de las capacidades, es una alternativa a los sistemas de corte político y económico, que permite defender y potenciar su desarrollo en el trabajador-paciente. También se denota una visión de justicia social, en la cual, se tengan en cuenta el respeto a las críticas y argumentos que cada situación demande.
- El enfoque de las capacidades al procedimiento de calificación de invalidez de las JCI, debe ser una herramienta y apoyo que reafirme una valoración integral, justa y garante de los derechos fundamentales de los trabajadores – pacientes. Con esto, se evita seguir pensando en términos numéricos y/o porcentuales, a la hora de valorar la capacidad laboral. Se tendría muy en cuenta, por ejemplo, otros talentos que podría tener el trabajador – paciente, que le permitiese seguir desempeñándose de manera proactiva, positiva y digna en otro sitio de la empresa, constituyéndose en una reubicación favorable tanto para el trabajador como para el empleador.
- Con esta inclusión del enfoque de las capacidades, las compañías aseguradoras (quienes representan la parte económica del proceso), también obtendrán y estudiarán

con esta nueva visión, formas y alternativas de reubicar al trabajador en un entorno laboral, donde aporte sus talentos como persona y no sólo como trabajador. Esto reducirá el número actual de demandas de pensiones, por cuanto, hay casos en los cuales los trabajadores no quieren ser pensionados, aun siendo conscientes de su condición de diversidad funcional. Si bien se tiene en cuenta, dicha condición (física, psicomotriz, etc.), no lo consideran impedimento alguno para seguir trabajando, pudiendo ser útiles, productivos, eficientes y capaces de seguir desempeñándose como cualquier trabajador activo.

- La legislación que soporta el funcionamiento y competencia de las JCI, solamente tiene en cuenta su competencia territorial, funciones y responsabilidades de sus miembros, control interno y disciplinario, trámite de los dictámenes periciales (que se les ordene judicialmente) y el financiamiento de la entidad. No tiene en cuenta lo concerniente al enfoque de las capacidades, para que los trabajadores colombianos no sean desechados, discriminados y subvalorados, por la errada concepción, consistente en que cualquier persona que presente una condición de diversidad funcional, ya no puede seguir desempeñándose como persona autónoma y productiva.

- Actualmente hay un nuevo paradigma teórico en evolución, aliado con la reclamación que muchas personas hacen de una calidad de vida, que satisfaga sus requerimientos de igualdad y de dignidad humana, derechos que todas merecen.

Por último, dada la falta de intervención de los sujetos calificadores, estos deben involucrarse en este proceso, estudiar y capacitarse tecnológicamente de forma permanente, para poder integrar el enfoque de las capacidades a sus funciones, desde sus diferentes competencias, en todos sus dictámenes, los cuales serán más integrales.

Referencias

- CNCA. (2017) Sección de Participación – género e inclusión (2017). Chile. Consultado en <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf>.
- Colmenarejo, R. (2014). Enfoque de capacidades y sostenibilidad. Aportaciones de Amartya y Martha Nussbaum. *Ideas y Valores*, 65 (160): p.121-149.
- Colombia, Congreso Nacional. (1993). *Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, por medio de la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario oficial 41.148.
- Colombia, Congreso Nacional. (2013). *Ley 1618 del 27 de febrero de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*. Bogotá: Diario oficial 48.717.
- Colombia, Congreso Nacional. (2019). *Ley 1996 del 26 de agosto de 2019, por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad*. Bogotá: Diario oficial 51.057.
- Colombia, Corte Constitucional. (2006). *Sentencia T-198/2006. MP Marco Gerardo Monroy Cabra*. Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional. (2010). *Sentencia T-122/2010. MP Humberto Antonio Sierra Porto*. Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional. (2014). *Sentencia T-483/2015. MP María Victoria Calle Correa*. Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional. (2015). *Sentencia C-143/2015. MP Luis Ernesto Vargas Silva*. Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional. (2017). *Sentencia C-043/2017. MP Jorge Iván Palacio*. Bogotá.
- Colombia, Corte Constitucional. (2017). *Sentencia C-147/2017. MP Gloria Stella Ortiz Delgado*. Bogotá.
- Colombia, Presidencia de la República. (1994). *Decreto 1346, por el cual se reglamenta la integración, financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez*. Bogotá.

- Colombia, Presidencia de la República. (1999). *Decreto 917 de junio de 1999, por el cual se adopta el Manual Único para la Calificación de la Invalidez*. Bogotá: Diario oficial 43.601 de junio 09 de 1999.
- Colombia, Presidencia de la República. (2001). *Decreto 2463 de noviembre de 2001, por el cual se reglamenta la integración, financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez*, Bogotá.
- Colombia, Presidencia de la República. (2014). *Decreto 1507 del 12 de agosto de 2014, por el cual se expide el manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional*.
- Nussbaum M.C. (2012). *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- OMS (2001), *Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Relacionados, décima revisión, Volúmenes. 1-3*. Ginebra, 1992- 1994.
- ONU. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo*.
- Real Academia Española. (2019). *Diccionario de lengua española (2ed)*. Madrid, España.
- Rodríguez, R.B. (s.f). Martha Nussbaum: Las capacidades humanas y la vida humana. *Revista Turia. Sen y Martha Nussbaum. Volumen 65, Número 160, Revistas.unal.edu.co: p.121-149.*
- Sen, A (1997). *Nuevo examen de la desigualdad, desarrollo y libertad*. Madrid, Alianza
- Urquijo, M. J. (2014). *La Teoría de las capacidades en Amartya Sen*. Cali: p.63-80.