

**LOS FUNDAMENTOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN  
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.**



**MARIA NATALIA FARIETA JIMENÉZ**

**cod: d0700767**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**

**PROGRAMA ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**BOGOTÁ D.C**

**SEPTIEMBRE DE 2019**

**LOS FUNDAMENTOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN  
CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.**

**MARIA NATALIA FARIETA JIMENÉZ**  
**cod: d0700767**



**PATRICIA LONDOÑO PÉREZ**  
**Asesor**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**PROGRAMA ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**  
**BOGOTÁ D.C**  
**SEPTIEMBRE DE 2019**

**Índice de contenido**

Resumen	iv
Introducción	6
Desarrollo	8
Análisis de la necesidad de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad	8
Argumentación respecto a los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad	11
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las personas en condición de discapacidad	19
Aportes para la implementación de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad	20
Conclusión	24
Bibliografía	25

## Resumen

La importancia de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad radica en que esto suma a la productividad y al desarrollo nacional. Es decir, no se trata de favorecer tan solo un sector de la población del país, sino de que se plantee una relación de ganar-ganar mediante mecanismos que tomen en cuenta la inclusión de personas en condición de discapacidad a puestos de trabajo en los que estos puedan implementar el potencial personal, las capacidades para el desempeño laboral y favorecer la productividad de las empresas. Ahora bien, para que sea posible una relación laboral fructífera y favorable a las partes, se requiere que ambos actores cuenten con garantías de productividad.

En este sentido, las empresas deben generar las condiciones ideales para que personas en condición de discapacidad, contratados por talentos puntuales, cuenten con el máximo de seguridad en el entorno laboral. Tener en cuenta la seguridad para las personas en condición de discapacidad, garantizará a su vez que estas puedan desempeñarse dando el mejor esfuerzo según el talento, habilidades y conocimientos con relación al puesto de trabajo.

Como resultado de todo lo descrito las empresas podrán contar con mejor productividad. Entonces, es importante conocer los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, esto garantizará que se puedan generar las condiciones ideales mediante la comprensión de tales fundamentos. Este trabajo abordará los fundamentos, desde una perspectiva teórica, social, política y legal, brindando información sobre la relación entre los sistemas de gestión de seguridad y salud en el

trabajo y las personas en condición de discapacidad, proponiendo prácticas que incrementen la motivación para la seguridad de este sector de la población laboral.

Palabras clave: Inclusión laboral, Personas en condición de discapacidad, Población laboral, Fundamentos, Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

### **Abstrac**

The importance of the labor inclusion of people with disabilities is that this adds to productivity and national development. That is to say, it is not about favoring only a sector of the population of the country, but that a win-win relationship is proposed through mechanisms that take into account the inclusion of people with disabilities to jobs where they can implement personal potential, skills for job performance and promote business productivity. However, for a fruitful and favorable relationship to the parties to be possible, both parties are required to have productivity guarantees.

In this sense, companies must generate the ideal conditions for people with disabilities hired by specific talents to have maximum safety in the work environment. Considering safety for people with disabilities, will ensure that they can perform giving the best effort according to talent, skills and knowledge in relation to the job. As a result of everything described, companies may have better productivity. So, it is important to know the fundamentals for the labor inclusion of people with disabilities, this will ensure that the ideal conditions can be generated by understanding such fundamentals.

This work will address the fundamentals, from a theoretical, social, political and legal perspective, providing information on the relationship between occupational health and safety management systems and people with disabilities, proposing practices that increase motivation for the safety of This sector of the working population.

Keywords: Labor inclusion, People with disabilities, Labor population, Fundamentals,  
Occupational Health and Safety Managemen

## **Introducción**

La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es un tema necesario de abordar a fin de conocer sus fundamentos en diversas dimensiones y extraer una aplicación práctica que permita el incremento de la inclusión de tal población. En este sentido, hay que tener en cuenta que la normatividad colombiana contempla una diversidad de leyes y decretos que establecen la inclusión de las personas que padecen diferentes tipos de discapacidad, entre ellas, la ley estatutaria 1618 de 2013, quedan determinadas las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad. (Normograma De Discapacidad Para La República de Colombia, Mayo De 2017).

Relacionando lo anterior, la ley citada indica las responsabilidades del Estado colombiano en el fortalecimiento de su registro para la localización y caracterización de las personas en condición de discapacidad y su integración al Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO). Tal esfuerzo refleja el nivel de conciencia respecto a la población con discapacidad y su necesidad de oportunidades que les permita el desarrollo pleno. Y este esfuerzo amerita de la implementación de acciones concretas que conlleven hacia la inclusión de tal población.

Ahora bien, es necesario también puntualizar que, según los informes de las entidades gubernamentales, el número de personas en condición de discapacidad aumentan a nivel mundial y Colombia no es ajena a este aumento de población, de esta manera, las políticas de inclusión laboral son una prioridad para el Gobierno y deben serlo para las empresas públicas y privadas. Es así, como en la actualidad de Colombia, se encuentran diferentes normas legales promoviendo la inclusión laboral de personas en condición de

discapacidad motriz, visual, mental, auditiva o del lenguaje, atendiendo los compromisos adquiridos en los convenios firmados por ser miembros de la Organización Internacional del Trabajo. (Rodríguez, C., Gutiérrez, L., 2009). Estas normas serán abordadas a lo largo de este ensayo, con el propósito de que se pueda reconocer que existen condiciones dadas para llevar a la práctica acciones para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

El presente trabajo tiene por finalidad demostrar que hay fundamentos variados con relación a la inclusión de personas en condición de discapacidad. A nivel mundial la inclusión ha sido reconocida como un mecanismo para el desarrollo social, económico y político de las naciones, apelando a la máxima productividad de las sociedades contra la que atentan las distintas formas discriminatorias en todos los ámbitos de un país.

Por tanto, conviene reforzar, en la sociedad colombiana, la importancia de la inclusión de personas en condición de discapacidad en los entornos laborales para contrarrestar el efecto que han generado los beneficios para las empresas con Responsabilidad Social, según el cual la población con discapacidad se ha convertido, para muchas empresas, en sujeto de acciones benefactoras a fin de poder obtener los beneficios del Estado tras demostrar Responsabilidad Social. La verdad es que lo que se persigue con los beneficios va más allá de los actos benéficos, y para entenderlo y llevar tal entendimiento a la práctica se hace necesario hacer un recorrido a través de los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

De manera que lo anterior es el objetivo del presente trabajo, y este recorrido nos lleva a un abordaje amplio de los fundamentos teóricos, de la responsabilidad social como fundamento, un abordaje de los beneficios del Estado para las empresas que practican la



inclusión social, debido a que este abordaje es obligatorio a la hora de hablar de los entornos laborales y todo tipo de población que los integra.

## **Desarrollo**

### **Análisis de la necesidad de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad**

A mediados de la década de los 90 comenzó a generarse un cambio en la lógica empresarial, dicho cambio propició las condiciones para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Se fue incorporando a la lógica empresarial la preocupación por el respeto de los derechos humanos en el marco de la Responsabilidad Social, paulatinamente se fueron determinando novedosas maneras de gestión empresarial, y la inclusión laboral comenzó a evidenciar el compromiso de las empresas con la sociedad. (Hamburger, A., 2008). Este compromiso fue acrecentándose debido, precisamente, al contexto que se iba construyendo globalmente y al reconocimiento de las personas en condición de discapacidad como entes o sujetos de derechos.

En este sentido, para el 2011 el informe sobre la discapacidad presentado por la OMS y por el Banco Mundial ya estimaba que en todo el planeta había más de mil millones de personas viviendo con algún tipo de discapacidad. Lo más alarmante, para reflexionar, es que dentro del grupo de personas en condición de discapacidad también las hay con circunstancias económicas, académicas, sanitarias desfavorables, incluso con problema de pobreza. El informe mencionado establece que tal situación se genera como consecuencia de los obstáculos sociales que, para la fecha, entorpecían el acceso de las personas en condición de discapacidad a servicios básicos y oportunidades de empleo. (Organización Mundial de la Salud-Banco Mundial, 2011). Después de este informe no se podía seguir

ignorando esta realidad, y los Estados de diversos países comenzaron a legislar para la creación de normativas para proteger el derecho de las personas en condición de discapacidad.

De manera que la necesidad de la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad se fundamenta en una serie de situaciones, que han generado procesos de transformación teórica en los planteamientos para aspectos empresariales. Se ha aceptado que las barreras que en muchas sociedades se les coloca a personas en condición de discapacidad generan una serie de efecto en este sector social, como exclusión, pobreza, marginalización, entre otros, lo que se convierte en una especie de ciclo que profundiza la problemática para los discapacitados. Ante la conciencia frente a la situación el Estado y el sector empresarial, mediante acciones de Responsabilidad Social han aceptado la necesidad de un enfoque orientado al desarrollo de estrategias que permitan el desarrollo de oportunidades de trabajo de calidad y decente para la transformación y mejoramiento de las condiciones de vida y del bienestar de la población representada por personas en condición de discapacidad.

Estas estrategias, promovidas desde los Estados de las naciones, cuentan con la ventaja de un carácter de obligatoriedad que propicia las condiciones para la inclusión, sin embargo, la política bien establece el camino que hay que seguir, pero son las empresas las que deciden tomarlo o no, y muchas empresas han encontrado la forma de evadir este tipo de responsabilidades, o, sencillamente, no han encontrado razones de peso para cumplirlas.

Ahora bien, conociendo las condiciones en las que se ha suscitado el tema de la inclusión laboral para las personas en condición de discapacidad, conviene conocer cuáles

son esos fundamentos teóricos en los que se ha apoyado dicho tema, y que han permitido el desarrollo de mejores condiciones y de la inclinación por parte del Estado colombiano hacia la transformación de leyes, postulados y decretos que han favorecido a la población de discapacitados relacionados con los temas laborales.

En relación con lo anterior, es necesario mencionar dos aspectos teóricos que pueden considerarse como fundamentos recientes que han reforzado la transformación de las condiciones laborales para los discapacitados y que, así como a toda Latinoamérica y al mundo, han influenciado la tendencia relacionada a tal temática. Uno de esos aspectos es el Programa de Las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y el otro es el nobel de economía Amartya Sen. Ambos, el programa y el nobel, realizan una serie de propuestas que se fundamentan en el reconocimiento de la equidad como factor imprescindible para el crecimiento (Uribe Mallarino, 2008).

Por lo tanto, se comprende que la equidad, palabra y concepto que hace despertar el interés hacia la población con discapacidad, es una condición indispensable para que las sociedades puedan desarrollar extraordinarios niveles de bienestar. La equidad también reclama oportunidades para las personas discapacitadas, y marginadas por sus discapacidades, que les permita el desarrollo de sus potencialidades dentro de los ambientes laborales.

Además de la equidad, como concepto en el que se fundamenta la inclusión laboral, la realización también es otro factor que debe entenderse para poder comprender los fundamentos teóricos de la inclusión laboral. La realización es el resultado que puede medirse según de qué tanto o poco alcanza una persona mejores niveles de bienestar. Por lo

tanto, la equidad debe conllevar hacia el encuentro de formas que permitan encontrar u obtener oportunidades para la realización. También hay que tener en cuenta que una vez que, mediante condiciones de equidad, la población encuentra formas para lograr la realización, el desarrollo se mide a partir del crecimiento económico y el desarrollo de las potencialidades.

Según Nussbaum (2012), una persona, con discapacidad o no, puede demostrar su potencial de acuerdo con la combinación de los factores de su entorno político, social y económico. De manera que, si se dan las mejores condiciones, cada individuo encuentra un conjunto de oportunidades entre las que puede elegir y con base a ellas actuar. Amartya Sen (2000) dice al respecto que el individuo tiene mejores resultados en relación a su desarrollo y realización si hay ausencia de restricciones en su búsqueda de mejorar su calidad de vida. Por tanto, es definitivo que las restricciones deben borrarse para que pueda haber un desarrollo personal, y esto aplica a todos los sectores de la población.

### **Argumentación respecto a los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad**

En cuanto a la Responsabilidad Social hay que tener en cuenta que, en la práctica empresarial, o en los ámbitos laborales, ha estado presente desde hace más de cincuenta años, sin embargo, es desde la década de los 90 cuando se comienza a implementar con el objetivo de mejorar las relaciones entre los grupos de interés. A estos grupos de interés se les denomina *stakeholders*, y constituyen un concepto que se origina frente a los procesos de toma de consciencia respecto al impacto social y ambiental que originan los distintos entes económicos.

Ahora bien, esta toma de conciencia no solo originó un interés relacionado a la responsabilidad ante los efectos de las acciones laborales, empresariales y económicas sobre el entorno, sino también sobre el reconocimiento e integración de toda acción con las preocupaciones sociales, y esto a su vez originó una serie de prácticas que mejoraron las condiciones para que tales preocupaciones pudieran ser atendidas y solucionadas. (Valor y De La Cuesta, 2003, pag.41).

En virtud de anterior, todas las prácticas que se han generado para la solución de las preocupaciones relacionadas a aspectos socio-ambientales, reflejan de igual forma una conciencia respecto a la forma en la que se obtienen las ganancias. Esto ha permitido el desarrollo de estrategias que aportan al crecimiento de manera sostenible y que además generan condiciones para que las poblaciones marginadas por discapacidad puedan encontrar mejores oportunidades en el campo laboral y así lograr el desarrollo personal o realización, incluido el crecimiento económico de tales poblaciones.

Un aspecto importante, que sirve como antecedente a la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad es la Cumbre de Lisboa en el año 2000. Producto de esta cumbre se publicó el conocido Libro Verde, con el que se instaura prácticas responsables en lo social, capaces de afectar positivamente en primer lugar a los trabajadores. Algunas de esas prácticas son la inversión en recursos humanos, la seguridad, la salud, la gestión del cambio, la articulación entre el desarrollo social y la competitividad. También se sugiere mediante tal libro mejores prácticas de contratación, la lucha en contra de la contratación discriminatoria, lo cual se consideró como un aspecto de vital importancia para la reducción del desempleo, así como para disipar la exclusión social a nivel laboral.

En este orden de idea, la inclusión nace como contraposición de la marginación, y a esta marginación se le entiende como un hecho de desigualdad de oportunidades. La marginación va en contra de lo que establece el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos la cual establece que todo individuo tiene derecho al trabajo, así como también a la libre elección de su trabajo, de igual forma condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Por lo tanto, toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a disfrutar igual salario por trabajo igual. De manera que, queda establecido que toda persona que trabaja tiene derecho a contar con una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23).

Por tanto, la inclusión y la conciencia de igualdad generan oportunidades laborales no discriminatorias, erradican las barreras sociales y las concepciones de caridad y auxilio social, de manera que la población con discapacidad es reconocida como una población productiva que aportan desarrollo y crecimiento, y no como benefactores de programas y estrategias sociales empresariales. (Rodríguez, E., 2016). De manera que se debe promocionar, desde las bases laborales, políticas de inclusión a la par de la formación y programas de formación para la conciencia de igualdad.

Hasta el momento se han mostrado fundamentos teóricos y sociales, que han servido como base para que el tema de la inclusión social se profundice y se lleve a la práctica. Sin embargo, no es un secreto el hecho de que aun así en Colombia la situación laboral relacionada a la población con discapacidad no es la más ideal y la que proponen los

antecedentes que se han mencionado hasta ahora. Una mirada al informe de junio 2019 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) refuerza lo que se ha mencionado. De hecho la tasa de desempleo del trimestre abril –junio alcanzó el 10.1% aumentando 0.7 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año 2018 con un 9.5%. En cifras más concretas hay más de 2.61 millones de colombianos sin empleo, registrando un aumento de población con respecto al año anterior. (DANE, 2019). Como puede contemplarse, es un estudio reciente a la fecha de la publicación de este ensayo, que muestra la tasa de desempleo que, aunque a un porcentaje bajo, sigue en ascenso en vez de disminuir.

La razón por la que las cifras mencionadas son relevantes se debe a que la situación de desempleo del país también afecta a la población con discapacidad. Según el Ministerio de Salud y Protección Social apenas el 12% de las personas registradas con discapacidad se encuentran trabajando (DANE, 2019). Esto significa que el Estado debe profundizar en la fomentación de los beneficios que ha ofrecido a las empresas que practican la inclusión laboral del sector conformado por personas en condición de discapacidad. Si bien las cifras anteriores a esta son alarmantes, lo es mucho más que solo haya un 12% de empleados en condiciones de discapacidad, y esto refleja, una vez más, la necesidad de profundización en políticas de inclusión.

Es importante hacer un breve abordaje a los incentivos del Estado relacionados a la contratación de personas en condición de discapacidad. A estos efectos aplica el Decreto 392 del 26 de febrero de 2018, que establece incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas en condición de discapacidad. Es así como se incentiva el sistema de preferencias a favor de las personas en condición de discapacidad,

mediante este decreto las entidades estatales deberán otorgar el (1 %) del total de los puntos establecidos en el pliego de condiciones, a los proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores con discapacidad en su planta de personal. Este decreto tiene como objetivo incentivar la contratación de personas en condición de discapacidad para así asegurar que esta población cuenta con las oportunidades para el desarrollo pleno.

De la misma manera se debe citar el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017, por medio del cual se establece el porcentaje de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en las entidades del sector público, y se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes. Es así como el Estado mismo se hace un Estado modelador de los aspectos sociales que promueve. Resulta además beneficioso para las personas en condición de discapacidad, pues significa que un sector de esta población contará con la protección directa del estado y la garantía del cumplimiento de sus decretos en relación al bienestar.

Uno de los mayores incentivos o beneficios que ofrece el Estado a las empresas que vinculan población con discapacidad, es el que establece la Ley No. 361 de 1997 en el artículo 31 con el que se decreta que las empresas que lleguen a contratar trabajadores que presenten algún tipo de limitación no inferior al 25% y que tengan la obligación de presentar declaración de renta podrán disfrutar del derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el último año gravable a los trabajadores con limitación. Esto contribuye al estímulo de las empresas privadas, garantizando que no solo el Estado y sus empresas públicas abran las puertas a la población con discapacidad.



Los beneficios citados según los decretos y Ley han logrado que la inclusión laboral vaya cobrando una mayor importancia para el sector empresarial. De hecho, en el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas en condición de discapacidad “Pacto de Productividad”, se han incorporado un total de 192 empresas en 4 de las principales ciudades de Colombia (Bogotá, Medellín, Cali y Pereira), las cuales han suscrito un total de 262 contratos laborales, siendo la ciudad con más contratos realizados Pereira con el 32%, seguida de Cali con 66% y Bogotá con 65%; el número de contratos realizados por empresas de Medellín es del 18%. (Genny, C., Ginna, E., Sonia, G., Alarcón, M., 2015).

El proceso anteriormente descrito, se realizó durante el periodo 2009-2014, lo que implicó unir esfuerzos públicos y privados para mejorar las oportunidades laborales por medio del acceso a programas de formación en nivel técnico, realización de prácticas laborales y vinculación formal. De igual forma se han suscrito 76 Contratos laborales o de práctica, realizados con Entidades de Inclusión y/o Centros Empleo, 383 Contratos de Práctica Empresarial, 147 Contratos adicionales de Patrocino para prácticas en otras empresas y 721 Oportunidades de vinculación al sector empresarial. (Genny, C., Ginna, E., Sonia, G., Alarcón, M., 2015).

El marco normativo de la discapacidad en Colombia es muy claro, directo y contundente para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. Es por ello que se hace necesario abordarlo rápidamente, de manera que se pueda tener noción sobre la importancia y relevancia de la inclusión para esta población, así que a continuación se presentarán las bases o fundamentos legales que hay que considerar:

En primer lugar, está Convención sobre los Derechos de las Personas en condición de discapacidad de Naciones Unidas, la cual es adoptada por Colombia mediante Ley 1346 de 2009. En esta Ley el Estado asume la responsabilidad de establecer los mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. En tal sentido, el artículo 27° establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas en condición de discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

De la misma manera, se debe tener en cuenta la Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013, por medio de la cual se establece la garantía, así como se asegura el ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas en situación de discapacidad, lo cual se hace posible a través de la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, protegiendo así de la discriminación a las personas por razón de su discapacidad. Ahora bien, para que lo descrito sea posible, se requiere reglamentación, programas y acciones con el objetivo de dar garantía sobre los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas en condición de discapacidad.

En relación con las leyes que se han expuesto, está la Ley No. 361 de 1997, a través de este instrumento o ley se establecen mecanismos de integración social de las personas en condición de discapacidad. También se considera el Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017, que instaure cuál es el porcentaje de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en las entidades del sector público, lo cual de igual forma se aplica a los órganos, organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes.

Por su parte, el Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017 crea el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, y también se dictan en este Decreto las disposiciones relacionadas con su funcionamiento. Queda claro que el objeto del Consejo para la Inclusión de la Discapacidad se encarga de coordinar las acciones que el sector privado adelante para coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión social, laboral y productiva de las personas en condición de discapacidad, orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas en condición de discapacidad, sus familias y cuidadores.

Finalmente, el Decreto 392 del 26 de febrero de 2018, es otro de los que conforman el marco normativo, y éste indica cuáles son los incentivos en los procesos de contratación a las empresas que tengan vinculadas personas en condición de discapacidad. De este decreto ya se ha hablado anteriormente para abordar los beneficios otorgados por el Estado, como parte de los fundamentos políticos para la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, de manera que es momento de avanzar hacia la relación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las personas en condición de discapacidad laboral, lo cual constituye otro fundamento para promover acciones que conlleven a mejores condiciones para esta población en el ámbito laboral.

Estas condiciones están dadas por los acuerdos que se puedan generar para el bienestar físico y mental de las personas en condición de discapacidad, es un tema que debe ser tratado desde el SG-SST, que garantice que el entorno laboral debe cumplir con los requisitos necesario para quienes entran a un nuevo trabajo están reubicados por discapacidad, cualquier cambio, adaptación deben ser justas y razonables, la pretensión es que se mejore su calidad de vida laboral y que no sea ni superior ni mucho menos inferior a

los demás miembros de la comunidad de la empresa., es decir las adecuaciones necesarias en el puesto de trabajo (Salazar, 2016). De forma acertada Pérez (Pérez, 2012), advierte desde el punto de vista jurídico los ajustes razonables requieren una reglamentación para evitar una inseguridad jurídica propia de los conceptos abiertos.

### **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las personas en condición de discapacidad**

En materia de Riesgos Laborales, se ha avanzado en un referente básico cimentado en el Decreto 1072 de 2015, el cual contempla el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), y que su accionar principal es el bienestar del trabajador en su entorno laboral, visto como un ser biopsicosocial que incluye a las personas con discapacidad. Dicho sistema consiste en “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua mediante la organización, planificación, aplicación, evaluación, y auditoria mediante el desarrollo lógico y por etapas con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y ejercer control de los riesgos que atentan contra la seguridad y la salud en el trabajo es lo que puede decirse que describe completamente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud” (Congreso de la República de Colombia, 2012).

Ahora bien, la pregunta es ¿Qué medidas son necesarias para garantizar a las personas en condición de discapacidad el acceso y permanencia a sus lugares de trabajo? Es decir, a tal inquietud se estima que solo es posible la garantía de una inclusión verdadera desde el concepto de inclusión digno, de manera que es necesario implementar los ajustes razonables para que las personas en condición de discapacidad puedan contar con el acceso y la permanencia a los espacios laborales. Por tanto, hay que estar consciente que la sola

implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo no es suficiente para crear las condiciones para que una empresa genere la contratación de personas en condición de discapacidad para distintos puestos.

En consecuencia, se hacen necesarias medidas específicas cuyo objetivo ha de ser la accesibilidad de los casos particulares, que son las personas en condición de discapacidad en este caso, y estas medidas deben adoptarse cuanto sea posible la garantía de la contratación y permanencia de tal población desde la previsión del diseño para todos, sino que sea necesaria la consideración de las necesidades específicas de personas en condición de discapacidad (Palacios, 2008).

En cuanto a la implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y los ajustes razonables, se ha detectado que algunas empresas consideran que la implementación es costosa, por eso es importante generar conciencia respecto a los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, que se entienda que tal inclusión, a pesar de requerir de ajustes razonables en los sistemas de gestión, favorece a la empresa en términos de productividad y no se trata de hacer un favor a la población con discapacidad.

### **Aportes para la implementación de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad**

Se han establecido los fundamentos para la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad, fundamentos que se han venido formulando desde hace décadas y que desembocan en la formulación de leyes que favorecen la inclusión, equidad, igualdad y combaten la discriminación laboral y social.

Sin embargo, es importante tener en cuenta el cómo aplicar estos fundamentos en la práctica, es decir, para qué sirve y cómo se les puede sacar provecho según el objetivo para el cual han sido formulados, dicho objetivo, no está de más puntualizar, es el de crear un equilibrio en la población, generar condiciones para el desarrollo personal o realización, económico y social de las personas en condición de discapacidad, al mismo tiempo que las empresas se benefician del talento humano representado en las capacidades que tienen los integrantes de tal sector de la población.

Ahora bien, estos ajustes razonables ya han sido contemplados por instrumentos legales que los imponen como deber de las empresas y derecho de la población con discapacidad. Los mismos han sido referenciado en la Ley 1618 de 2013, sin embargo, si una falla se detecta en el tema de los ajustes razonables es su carácter no reglamentado, lo que le hace carecer de obligatoriedad y cumplimiento en entornos de trabajo, y, lógicamente, si no es obligatorio y si hay entornos laborales que no se preocupan por desarrollar sistemas de ajustes razonables estas tampoco se preocupan por incluir dentro de la nómina personas en condición de discapacidad.

Por lo tanto, siendo coherentes con la política nacional y las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe tener cifras actualizadas para hacer una descripción sociodemográfica de esta población que permita al Gobierno Nacional saber cuál es su población real con discapacidad.

A pesar de la reglamentación vigente y de los beneficios para los empleadores contratar personas con discapacidad no es suficiente comparado con las responsabilidades que asume un empleador al hacerse responsable de garantizar la salud de los trabajadores

en personas que requieren un entorno laboral específico para desarrollar sus funciones; además de requerir cambios de ingeniería o ajustes razonables en sus instalaciones también asume responsabilidades legales, si algo en su implementación falla u omite y como consecuencia desmejora la salud de un trabajador puede ser este objeto de procesos legales o sanciones.

Por lo anterior, se hace necesario no solo ofrecer a las empresas beneficios económicos o tributarios, también se debe desarrollar reglamentación necesaria para poder evitar la inseguridad jurídica a fin de que el empleador sienta que está siendo protegido por todos los sectores gubernamentales. Las empresas tendrán que considerar aspectos como la ayuda pública, los costos y adaptación de puestos de trabajo, los cuales dependerán siempre del tamaño de las empresas.

La aplicación práctica de los fundamentos para la inclusión laboral dependerá entonces del conocimiento que tengan las empresas de las variables que intervienen en la implementación de los ajustes razonables. Se requiere que se fomente la importancia de realizar estos ajustes y de contar con la disposición de hacer las evaluaciones necesarias a fin de establecer presupuesto y plan de acción para tal implementación.

De manera que una forma de hacer una aplicación práctica de los fundamentos presentados es revisar los programas a nivel regional que se instauran para la capacitación laboral, y que buscan evaluar y clasificar a la población con discapacidad de forma que se le pueda tener en cuenta en los planes de contratación. Algunos ejemplos de estos programas y estrategias pueden ser el proyecto Ser Capaz, liderado por la Alcaldía de Medellín, o el Pacto de Productividad, que sirve también para hacer una revisión del

compromiso de las empresas privadas con la población de personas en condición de discapacidad.

Otra forma práctica de aplicar los fundamentos de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, que correspondería al Estado, es el de destinar recursos a los empleadores para que desarrollen e implemente nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajar y que se comprometa con la inclusión laboral. Tales recursos deben ir más allá de los beneficios tributarios que ya se vienen fomentando. De hecho, este plan de asignación de recursos para empleadores que abren las puertas a personas en condición de discapacidad ya se está practicando en países como España, Canadá y Chile.

En los costos de adaptación, o ajustes razonables, se requiere la evaluación de los puestos de trabajo y la inversión que se requiere para la adecuación de los espacios físicos, cambio de equipos y/o estructuras, a fin de garantizar la accesibilidad y permanencia de los trabajadores en condición de discapacidad, y el resultado de tal evaluación debe contrastarse con la línea de productividad que se puede proyectar.



## **Conclusión**

Se ha podido evidenciar que la inclusión laboral está lejos de ser una tendencia, es decir, no se trata de una moda pasajera en el ámbito laboral, sino de una práctica que se apoya en fundamentación teórica que ha venido evolucionando a lo largo de las décadas y que se consolida con el concepto de Responsabilidad Social. De manera que, es necesario que las empresas puedan comprender la importancia de la inclusión laboral no solo en relación con el beneficio a una población históricamente marginada, sino que también se trata de incrementar la productividad de las empresas mientras se brinda la oportunidad de desarrollo y realización personal, económica y social a un sector importante de la población mundial y en especial colombiana.

Los fundamentos señalados deben despertar la conciencia frente a la realidad de la población con discapacidad, y debe llevar a las empresas a profundizar la práctica de la inclusión laboral, y que esta práctica contemple también la necesidad de aplicar los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo a favor de las personas en condición de discapacidad en los entornos laborales. Por eso se concluye que se necesita motivar a las empresas para fomentar, profundizar y practicar la contratación bajo términos de inclusión, equidad, igualdad y oportunidad de desarrollo.

## **Bibliografía**

- A. Hamburger. Humanización de la empresa. Hacia una ética aplicada en las organizaciones: Editorial Bonaventuriana, Bogotá, 2008
- Amarthya SEN. Desarrollo como Libertad: 437-437, Editorial Planeta., Madrid, 2000
- Unión Europea. Libro Verde Relativo A La Responsabilidad Social De Las Empresas. 2001
- C. Rodríguez, L Rico. Discapacidad y derecho al trabajo. Universidad de los Andes: Centro de Investigaciones Socio - Jurídicas - CIJUS, Bogotá D.C., 2009
- C. Uribe Mallarino. Un modelo para armar. Teorías y conceptos de desarrollo: Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2008
- Genny, C., Ginna, E., Sonia, G., Alarcón, M., Inclusión laboral en personas en condición de discapacidad visual, 2015
- Hamburger, A. (2008). Humanización de la empresa. Hacia una ética aplicada en las organizaciones. Bogotá: Editorial Bonaventuriana.
- J. Sandoval. Contexto. Cátedra de Productividad y Competitividad. Bogotá, Colombia, 2005
- J. Valdaliso. Historia económica de la empresa.: Crítica, Barcelona, 2007.
- M Buvinic. Inclusión Social y Desarrollo Económico en América Latina: Alfaomega, Bogotá, 2004
- M. Max Neef. Desarrollo a escala humana. Una opción para el futuro: Proyecto 20 Editores, Medellín, 2000.
- M. Nussbaum. Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano: Paidós, Barcelona, 2012
- M. Porter. La ventaja competitiva de las naciones. Harvard Business Review: 69-95, 2007

**Normograma de discapacidad para la república de Colombia**, Mayo De 2017

Organización Mundial de la Salud-Banco Mundial. Informe mundial sobre la discapacidad.

Ginebra, 2011

Rodríguez, C., Gutiérrez, L. (2009). Discapacidad y derecho al trabajo. Colombia, Bogotá,

Universidad de Los Andes.

Rodríguez, E. (2016). Beneficios al contratar personas en condición de discapacidad.

Disponible en <http://prevencionar.com.co/2016/09/10/beneficios-alcontratar-personas-discapacidad/>

**Páginas web consultadas:**

1. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034338>
2. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>
3. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685302>
4. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1677870>
5. <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30034373>