

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, ELEMENTO ESENCIAL PARA LA INCLUSIÓN DE TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD¹

Natalia Moreno Ramírez²

Asesor

Nicolas Octavio Gil Salcedo³

Universidad Pontificia Bolivariana

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Medellín

2019

¹ Internal labour regulations, an essential element for the inclusion of workers with disabilities.

² Estudiante egresada no graduada de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana en la ciudad de Medellín, Colombia, año 2019. Correo electrónico: natalia.morenor@upb.edu.co

³ Este artículo de práctica se realiza como trabajo de grado con el fin de obtener el título de Abogado. Es el producto obtenido de la práctica corporativa realizada en la empresa Prebel S.A, bajo la asesoría del Dr. Nicolas Octavio Gil Salcedo.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	3
Abstract	4
Introducción	5
1. Derecho al trabajo	6
2. ¿Qué es la discapacidad?	10
3. ¿Qué es la estabilidad laboral reforzada?	14
4. ¿Qué es la inclusión?	18
5. Reglamento Interno: concepto, contenido y relevancia	21
Conclusiones	25
BIBLIOGRAFIA	28

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, ELEMENTO ESENCIAL PARA LA INCLUSIÓN DE TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Resumen

En la sociedad actual, el amparo y la protección de las personas en condición de discapacidad se ha convertido en una necesidad tanto desde un punto de vista personal, mediante la garantía de sus derechos fundamentales; como desde un punto de vista laboral, a través de la garantía de la estabilidad laboral reforzada. Desde esta perspectiva, el presente artículo de grado tiene como finalidad plantear la importancia del reconocimiento y respeto del derecho al trabajo de personas en condición de discapacidad, así como la relevancia de promover, brindar y garantizar una inclusión laboral que, en términos de un contrato realidad, resulte efectiva y eficiente. Para ello, se realizó la descripción de los conceptos de derecho al trabajo, discapacidad, estabilidad laboral reforzada, e inclusión; y el estudio del concepto y la relevancia del contenido del reglamento interno de trabajo, como conjunto de normas que rigen una relación laboral; elemento clave y esencial en la misma.

Palabras claves: Derecho al trabajo, discapacidad, estabilidad laboral reforzada, inclusión, reglamento interno de trabajo.

Abstract

In today's society, the protection of persons with disabilities has become a necessity both from a personal point of view, by warranty their fundamental rights, as from a job point of view, through the warranty of strengthened labor stability. From this perspective, this grade article it aims to raise the importance of recognition and respect for the right to work of persons with disabilities, as well as the relevance of promote, provide and ensure employment inclusion that in terms of a reality contract is effective and efficient. To this was done description of the concepts of right to work, disability, strengthened labor stability, inclusion, and the study of the concept and relevance of the content of the internal labour regulation as a set of rules governing an employment relationship, key and essential element in it.

Key words: Right to work, disability, strengthened labor stability, inclusion, internal labour regulations.

Introducción

Las personas en condición de discapacidad han existido desde el principio de la humanidad, sin embargo, su historia ha estado llena de altibajos; se han visto discriminados en todos los aspectos de su vida y su lucha por el reconocimiento de sus derechos ha sido lenta, compleja y fatigosa. En las últimas décadas, las condiciones humanas, y especialmente, las condiciones laborales de las personas en condición de discapacidad han sido impactadas de manera favorable, en la medida en que sus derechos se protegen con mayor discernimiento, preponderancia y razonamiento; además, de ser reconocidos como sujetos de especial protección laboral.

Lo anterior, ha generado una nueva concepción y percepción de las personas en condición de discapacidad; dado que las demás personas son cada vez más conscientes de que como todos, son seres humanos, que tienen derechos, deberes y capacidades; capacidades que como cualquier otro talento y aptitud deben ser apreciadas, impulsadas, fortalecidas y potencializadas. No obstante, a pesar de tener un mayor amparo tanto jurídico como social, es imprescindible analizar y examinar si el reconocimiento de sus derechos y el trato que se les brinda lleva consigo e implica un verdadero significado de inclusión en el ámbito laboral.

De ahí, que el interés por realizar el presente trabajo de grado surja de la curiosidad de saber si la forma de comunicación que las empresas o empleadores llevan a cabo con aquellos trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad resulta eficaz y eficiente para ellos, en la medida en que realmente comprendan e interioricen aquellos aspectos que, por su relevancia y trascendencia, resultan esenciales y necesarios para el desarrollo de la relación laboral, tales como sus funciones, derechos, deberes, obligaciones, y todo aquello que implique una conducta o responsabilidad de su parte.

1. Derecho al trabajo

El derecho al trabajo surge a mediados del siglo XIX durante la revolución industrial como una respuesta del Estado al movimiento obrero, movimiento político que se produjo como consecuencia de una lucha entre la clase trabajadora y la clase capitalista derivada de diversas situaciones de explotación laboral como extensas jornadas de trabajo y salarios irrisorios. Este fenómeno generó la necesidad de llevar a cabo una reforma social mediante la cual se comenzaron a promulgar normas laborales que incluían temas como la determinación de un salario mínimo, un límite para la jornada laboral, descansos establecidos, entre otras disposiciones.

Este postulado, permitió que las diferentes manifestaciones de derechos humanos y de derechos laborales fueran consagrados en la Carta de las Naciones Unidas, dándoles así un reconocimiento y una protección a nivel internacional; y trajo consigo un gran número de organismos y disposiciones internacionales, entre ellas una de las más importantes, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919 como una entidad encargada de establecer normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas que promuevan el trabajo digno para los hombres y las mujeres en cualquier parte del mundo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, consagra:

Artículo 23.

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a 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.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Lo anterior les sirvió como ejemplo a los diferentes Estados, para que en el interior de los mismos se empezarán a expedir normas nacionales que promovieran la protección, la regulación y el respeto por los derechos de los trabajadores.

En Colombia, la Constitución Política de 1886 establecía:

Artículo 44. Toda persona podrá abrazar cualquier oficio u ocupación honesta sin necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores.

Las autoridades inspeccionarán las industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad pública.

La ley podrá exigir títulos de idoneidad para el ejercicio de las profesiones médicas y de sus auxiliares.

Es decir, el derecho al trabajo se encontraba constituido como un derecho civil y una garantía social. De ahí que, a partir de la Constitución Política de 1991, en Colombia se produjera un cambio radical al consagrar y proteger el derecho al trabajo desde la perspectiva de un derecho fundamental, estableciendo “Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (p.17); y consagrando:

“Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionaran y vigilaran el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.”

Hecho que estableció un importante precedente, ya que modificó el orden de las fuentes del derecho al trabajo, y consagró la necesidad de circunscribir la legislación laboral interna en paralelo a lo establecido en los convenios

internacionales del trabajo debidamente ratificados por nuestro país, así como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política de 1991 y lo confirma el artículo 93:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

Con todo lo anterior, el derecho laboral adquiere una nueva dimensión en el contexto político y surge como orden jurídico encargado de regular la relación laboral que nace entre un empleador y su trabajador a través de diferentes principios como el principio de favorabilidad, según el cual cuando existen normas laborales de distinto origen que regulan una misma materia, se aplica la norma que resulte más favorable para el trabajador; el principio de primacía de la realidad, según el cual en caso de existir divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo establecido o plasmado en documentos, prevalece la realidad; el principio del mínimo vital, según el cual todos los trabajadores tienen derecho a gozar de unas prestaciones e

ingresos mínimos que les permitan asegurar su subsistencia y un nivel de vida digno; entre otros.

Además, el derecho al trabajo tiene varias perspectivas, es decir, debe entenderse como el derecho a la libertad de escoger un trabajo, una profesión, una ocupación remunerada; como el derecho a la protección del trabajo y como el hecho de que toda persona debe trabajar en condiciones dignas, equitativas y justas. Es por ello por lo que el compromiso del legislador y de los jueces es el de promover y asegurarle a los trabajadores condiciones laborales dignas, en las que se les reconozcan y respeten sus derechos y se les apliquen los principios y normas en materia laboral, ello siempre con el propósito de garantizarle el mínimo vital a la mayor cantidad de ciudadanos posibles.

Sin embargo, y a pesar de que las normas se refieren como sujeto pasivo laboral de manera general a las personas, no todos los ciudadanos han contado siempre y en todo momento con dicha protección por parte de la sociedad o por parte del Estado. Hay una parte de la población que, debido a sus capacidades, o carencia de ellas, se han visto discriminados y vulnerados, y son aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, para ellos la lucha por el reconocimiento, el respeto y la garantía de sus derechos ha resultado más compleja que para cualquier otra persona.

2. ¿Qué es la discapacidad?

Con frecuencia, es posible encontrar en la sociedad personas que tienen algún tipo de discapacidad, sin embargo, y así sea una situación que con el paso del tiempo se ha “normatizado”, en la mayoría de las ocasiones las personas no son realmente conscientes de lo que significa una discapacidad, y mucho menos de las implicaciones que dicha condición trae para las personas que la padecen, indistintamente de la que discapacidad de la que se trate.

La palabra “discapacidad” proviene de la traducción literal del término *disability*, palabra compuesta por dos vocablos, el término *dis*, que significa “mal, dificultad o anomalía”; y la expresión *ability*, que se traduce en “habilidad o capacidad” (Duque, Quintero & Sánchez, 2016).

En cada momento de la historia, con base en los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática (Sentencia C 043/2017), siendo así la elaboración de una noción de discapacidad un proceso lento y complejo. Es por ello por lo que el término “discapacidad” ha sido abordado a partir de tres modelos:

El primero de ellos es el modelo de la prescindencia, suscrito al campo religioso, en el que la población asumía que las personas en condición de discapacidad eran una representación diabólica de la cual la sociedad debía prescindir. Partiendo de este modelo, las personas en condición de discapacidad eran fuertemente rechazadas por la sociedad, a tal punto que no tenían, ni siquiera, la posibilidad de desempeñarse en un empleo y mucho menos de obtener algún tipo de protección estatal debido a su condición o limitación.

El segundo modelo aparece con posterioridad a la Primera Guerra Mundial, y es el modelo rehabilitador, suscrito al campo científico, cuyo fin principal era “normalizar” a las personas con algún tipo de limitación, psíquica, física o sensorial. Como consecuencia de las heridas irreversibles con las que quedaron muchas de

las personas involucradas en la guerra mundial, los estados comenzaron a implementar políticas de rehabilitación e inclusión social para aquellos soldados que con ocasión de la guerra habían perdido alguna o algunas de sus habilidades físicas; políticas que con el tiempo se hicieron extensivas a cualquier persona que se encontrara en condición de discapacidad. A pesar de que este modelo reconocía que el origen de una limitación se encontraba en la sociedad, la discapacidad no era considerado un tema social sino individual y específico.

El tercero es el modelo social, suscrito al campo de los derechos humanos, que pretende el respeto a la dignidad humana, la igualdad y la libertad personal de las personas en condición de discapacidad, propiciando así la inclusión de las mismas a través de diversas garantías sociales, médicas, jurídicas y laborales. De acuerdo con este modelo, el origen o la causa de la discapacidad de una persona no es individual sino social, en la medida en que al ser personas excluidas de la sociedad a las que no se les brindan ni prestan servicios adecuados que garanticen la satisfacción de las necesidades propias de su población, el motivo de su discapacidad termina siendo precisamente el rechazo y discriminación social.

Adicionalmente, se encuentra el modelo biopsicosocial, a través del cual se enfatiza la importancia de la expresión y la participación de todos los contextos capaces de influir positiva o negativamente en la persona en condición de discapacidad, requiriendo así de una intervención por parte de la sociedad (Duque *et al*, 2016).

De conformidad con lo anterior, la palabra discapacidad se define tradicionalmente y dentro de la experiencia de la salud como “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”. Organización Mundial de la Salud, (1983).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, conocida como CIF, y desarrollada por la Organización Mundial de la Salud

(OMS) se basa en un enfoque biopsicosocial y desde un punto de vista relacional para definir la discapacidad como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales de la persona, ya sean físicas, intelectuales o mentales, y el ambiente social o físico en el que la persona vive, como representación de las circunstancias o del entorno que la rodean.

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos adoptó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad, mediante la cual se reiteró el compromiso internacional de los Estados de garantizar la adopción de diferentes medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole para la eliminación plena de cualquier forma de discriminación contra las personas en condición de discapacidad, y mediante la cual se define que:

la discapacidad es una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció a través de su Guía para la Contratación y Capacitación de personas con discapacidad (2015), que “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.”.

En Colombia el tema de la discapacidad se abordó en primer lugar desde el ámbito del derecho civil y el derecho penal; luego se extendió a temas del derecho laboral, de seguridad social y de educación, vinculando así dicha condición con los derechos fundamentales, específicamente con el derecho a la dignidad humana y el derecho a la igualdad, tanto en su sentido formal como material. Lo que ha generado una terminología bastante amplia, y la connotación de un concepto que

se encuentra en estado de permanente construcción y revisión (Sentencia C - 043 de 2017).

La Corte Constitucional afirma que “en el caso de las normas que regulan asuntos de las personas con discapacidad debe tenerse presente el modelo social como un criterio hermenéutico del ordenamiento interno, de la jurisprudencia constitucional y de los instrumentos internacionales sobre la materia”. (Sentencia C – 046 de 2019).

Además, a través de la Sentencia C-478 de 2003, la Corte Constitucional examinó la resolución 48/96 del 20 de noviembre de 1993 de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre “Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, según la cual:

Con la palabra "discapacidad" se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.

De conformidad con lo anterior, la “discapacidad” es un concepto que, si bien denota la carencia de determinada o determinadas funciones y capacidades, por su trascendencia, universalidad y complejidad, se encuentra en constante definición y reconstrucción que requiere intervención estatal y acompañamiento social.

Por otro lado, es evidente que tanto a nivel nacional como internacional hay unanimidad respecto al hecho de la importancia de incluir a las personas en condición de discapacidad en la sociedad reconociéndoles oportunidades equitativas y justas que les permitan tener una vida digna, y respecto al hecho de que tanto la persona como el entorno en que cada una se desenvuelve tiene

incidencia directa en la existencia, en el desarrollo y en el alcance de una limitación física, psíquica o sensorial.

3. ¿Qué es la estabilidad laboral reforzada?

Con el paso del tiempo, se ha creado consciencia respecto al hecho de que una persona se encuentre en condición de discapacidad, bien porque tiene una limitación física, psíquica o sensorial, no implica que deba ser excluida, rechazada o discriminada, y menos que no pueda hacer parte de la sociedad generando aportes en la misma ni desempeñarse en un empleo o ejercer algún tipo de función, por el contrario, son personas con derechos, deberes, aptitudes, valores y capacidades. Este cambio de percepción generó un importante impacto social en el reconocimiento, respeto y garantía de los derechos humanos de las personas en condición de discapacidad por parte de los estados y por parte de la sociedad, tanto en el ámbito personal como laboral. La sociedad y, de manera específica, el sector educativo y empresarial, han empezado a reconocer que se encuentran frente a personas que como cualquier otra tienen capacidades que deben ser explotadas y potencializadas de manera especial e individual, de acuerdo con sus condiciones, entorno y funciones laborales.

En consecuencia, comenzaron a desarrollarse de manera constante una serie de políticas e instrumentos encaminados a la protección del derecho al trabajo de personas con algún tipo de limitación, psíquica, física o sensorial; y cuyo propósito principal era y es evitar el rechazo, la discriminación y el despido injustificado de personas en condición de discapacidad.

En este sentido, Colombia inició su compromiso por el respeto, garantía y protección del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad acogiendo la recomendación R099 de 1955 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas en situación de discapacidad, según la cual:

Se deberían poner a disposición de todos los inválidos medios de adaptación y de readaptación profesionales, cualesquiera que sean el origen y la naturaleza de su invalidez y cualquiera que sea su edad, siempre que puedan ser preparados para ejercer un empleo adecuado y tengan perspectivas razonables de obtener y conservar tal empleo (OIT, 1955).

En 2006, la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), mediante la cual los países que ratifican dicha convención, adquieren los compromisos de implementar políticas y mecanismos que resulten idóneos para evitar la discriminación contra las personas en condición de discapacidad; de garantizar el máximo acceso de estas personas a servicios sociales y de salud; y de incluirlos como sujetos en igualdad de condiciones en las agencias de empleo gubernamentales y privadas (OIT, 2015).

Esta Convención significó una gran conquista para las personas en condición de discapacidad. Sin embargo, fue emitida 51 años después de la primera recomendación de la OIT, lo que refleja que el proceso de reconocimiento e inclusión de las personas en condición de discapacidad ha sido complejo y difuso; lo que hace necesario que el compromiso de emitir instrumentos y mecanismos del tema en cuestión se lleve a cabo con mayor regularidad, celeridad y asertividad, permitiendo construir una política internacional inclusiva y evolucionada (Ramírez & Arango, 2017).

En Colombia, el principio de estabilidad laboral reforzada del trabajador en condición de discapacidad se fundamenta en la Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Esta ley introdujo dos enfoques especiales para garantizar la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de discapacidad, en primer lugar, por medio del artículo 26, según el cual ningún trabajador con limitaciones físicas puede ser despedido por su empleador sin la debida autorización del Ministerio de Trabajo, incluso cuando medie una justa

causa; y en segundo lugar, brindando una serie de beneficios crediticios, tributarios y de prelación en procesos de licitación, adjudicación y contratación estatal a aquellos empleadores que decidan contar dentro de su fuerza de trabajo con personas en condición de discapacidad, tal como se indica a través del artículo 24:

ARTÍCULO 24. *Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas en situación de discapacidad tendrán las siguientes garantías:*

a) A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;

b) Prolación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas en situación de discapacidad.

c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas en situación de discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario.

El Estado otorga un reconocimiento y una protección especial a los trabajadores en condición de discapacidad, enfocados en una ubicación laboral que sea acorde a las condiciones de salud y al acceso efectivo a bienes y servicios del trabajador en condición de discapacidad y de su familia y, le otorga beneficios especiales a aquellos que respeten y fomenten la diversidad a través del ámbito laboral. Ramírez, M.C & Arango J.C. (2017). *La estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, naturaleza jurídica, efectos y jurisprudencia* (Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia).

Al respecto, la Corte Constitucional afirma a través de la sentencia C – 744 de 2012:

La estabilidad laboral reforzada de las personas con alguna discapacidad es un derecho constitucional que demanda acciones afirmativas, dada su relación con la dignidad humana, la igualdad y la integración social, cuyos alcances en materia de protección y salvaguarda no pueden ser restringidos por el Estado, salvo que existan estrictas razones suficientes que así lo ameriten, para no desconocer el principio de no regresividad.

De esta manera, la estabilidad laboral reforzada es el amparo con el que cuenta, en este caso, el trabajador en condición de discapacidad, según el cual se le garantiza que no perderá su empleo de manera injustificada, ni debido a sus limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre y cuando estas no sean incompatibles con la actividad laboral para la cual fue contratado. A través de esta garantía, el Estado pretende brindarle al trabajador en condición de discapacidad seguridad laboral en cuanto a la preservación de su trabajo, pero además establece que su empleador tiene como obligación adecuar el cargo a las necesidades particulares o reubicarlo en una labor que sea acorde a sus capacidades siempre que no empeoren o agraven su condición y recomendaciones médicas.

La estabilidad laboral reforzada no solo cumple el objetivo primordial de su regulación, enfocado en brindarle seguridad, permanencia y equilibrio laboral a las personas en condición de discapacidad; sino que además cumple un papel fundamental a nivel social de manera indirecta, dado que por medio de dicha garantía se le envía un mensaje claro a la sociedad, según el cual todas las personas que se encuentran en condición de discapacidad, son aptas y capaces de asumir un rol, una función y de cumplir con una obligación, independientemente de los defectos o limitaciones que tengan; pero ello requiere de un acompañamiento y de un redireccionamiento especial.

4. ¿Qué es la inclusión?

Actualmente, la palabra “inclusión” se encuentra omnipresente en todos los contextos sociales, políticos, laborales educativos, familiares y públicos, por lo que su significado se transforma y evoluciona de acuerdo con el medio o entorno, la profundidad social del mismo y el propósito teórico - práctico con el que se pretende transmitir y aplicar.

La palabra “inclusión” proviene del latín “*incluso*” que hace referencia a la acción y al efecto de poner algo dentro, y de forma contraria alude al latín “*exclusio*” que hace referencia a la acción y al efecto de sacar algo o a alguien de un conjunto. De ahí que el concepto inclusión se desenvuelva como respuesta al reconocimiento que se hace de aquellas personas que son excluidas de la sociedad como producto de la discriminación, rechazo e ignorancia social, hecho que requiere y amerita intervención política y social.

La UNESCO afirma que:

La inclusión es vista como un proceso de dirección y respuesta a la diversidad de necesidades de todos los aprendices a través de la participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades y la reducción de la exclusión en y desde la educación. Implica cambios y modificaciones en contenido, enfoques, estructuras y estrategias, con la visión común que cubre a todos los niños de un rango apropiado de edad y la convicción de que es responsabilidad del sistema regular educar a todos los niños (UNESCO, 2003).

Y si bien la definición de la UNESCO se encuentra enfocada en la educación, es evidente que, cualquier tipo de inclusión, implica un proceso de redireccionamiento del aprendizaje en el que participen de manera fundamental las condiciones individuales de la persona, en este caso, en condición de discapacidad, sus talentos y capacidades.

En Colombia el proceso de inclusión ha estado acompañado de legislaciones nacionales e internacionales sin las cuales, no se les podría brindar un verdadero sentido de inclusión a las personas en condición de discapacidad. En este sentido,

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, establece:

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.

Y define:

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

- 1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.*
- 2. Inclusión social: Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.*

La Corte Constitucional afirma en la Sentencia C – 046 de 2019, que Colombia tiene la obligación internacional de garantizarle a las personas en condición de discapacidad, un acceso en igualdad de condiciones en los trámites jurídicos. Este deber conlleva no la responsabilidad de evitar la discriminación, pero al mismo tiempo, la de promover acciones que les permitan gozar de sus derechos en igualdad de condiciones, plenitud y objetividad.

Y en la Sentencia T – 397 de 2004 señala:

Son múltiples las oportunidades en las que la jurisprudencia constitucional ha precisado el alcance de los tres postulados básicos que se derivan de la protección especial otorgada por el Constituyente a las personas con discapacidad, como son: (a) la igualdad de derechos y oportunidades entre las personas con discapacidad y los demás miembros de la sociedad, con la consiguiente prohibición de cualquier discriminación

por motivos de discapacidad, (b) el derecho de las personas con discapacidad a que se adopten todas las medidas necesarias para poder ejercer sus derechos fundamentales en pie de igualdad con los demás, y (c) el deber estatal correlativo de otorgar un trato especial a las personas con discapacidad.

En el ámbito de inclusión laboral, a través de la creación e implementación de diferentes legislaciones nacionales e internacionales, como la Ley 361 de 1997, por medio de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad, y la garantía de la estabilidad laboral reforzada, entre otras disposiciones, se busca crear, promover y garantizar el acceso a condiciones laborales equitativas, a través de puestos de trabajo y estructuras empresariales que les permitan a las personas en condición de discapacidad movilizarse de manera autónoma y tranquila; el estudio detallado de las funciones a realizar, de forma tal que el cargo o puesto de trabajo a desempeñar sea aquel en el que la persona desarrolle y potencialice sus habilidades y capacidades; una forma de comunicación adecuada, contando así con personal dispuesto y capacitado en lengua de señas y con gran sentido de sensibilidad que le permitan a los trabajadores con algún tipo de limitación entablar conversaciones, generar aportes y manifestar opiniones o inquietudes como cualquier otra persona o trabajador.

De acuerdo con lo anterior, es claro que el propósito de la inclusión es fomentarles, brindarles y garantizarles protección tanto social como laboral a aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, en el sentido de dedicarles tiempo y proporcionarles medios, métodos y herramientas que les permitan adquirir nuevos conocimientos y desarrollar y potencializar los adquiridos; impulsarlos a involucrarse de manera activa en la sociedad, ser personas autónomas e independientes.

5. Reglamento Interno: concepto, contenido y relevancia

Los conceptos tratados anteriormente son esenciales para comprender la importancia de regular el derecho al trabajo no solo a través de la legislación nacional e internacional, sino al interior de cada empresa, sociedad o entidad que reúna las condiciones establecidas por la legislación laboral, es decir, cada una de estas se ve, además, en la obligación y en la necesidad de regular de manera particular un contenido que se adapte a las necesidades del negocio y sea coherente con los deberes y derechos dentro del marco del mismo. De esta manera, cada empleador establece normas o disposiciones que regirán en sus dependencias, a cada una de las personas que harán parte de ellas y las relaciones laborales o de negocio que se realicen en el margen de la misma, a través de lo que se conoce como Reglamento Interno de Trabajo.

De conformidad con el artículo 104 del Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, *“Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.”*

El reglamento de trabajo al ser un conjunto de normas que regulan la relación laboral que nace entre un empleador y su trabajador, hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores, salvo una estipulación en contrato que solo puede ser favorable al trabajador. (Código Sustantivo de Trabajo, artículo 107).

En este sentido, si bien es el empleador el encargado de darle contenido al reglamento de trabajo que regirá en su empresa, es la ley laboral, a través del Código Sustantivo de Trabajo, la que estipula las disposiciones o temas que de manera imperativa deben tratarse en este. De conformidad, con el artículo 108 del mismo código, el reglamento de trabajo debe tratar temas como la identificación de las partes y el lugar en el que se prestarán los servicios, las

condiciones de admisión y periodos de prueba, el horario de trabajo y los periodos de descanso y alimentación, las horas extras y los trabajos nocturnos, los días de descanso, el salario mínimo legal o convencional, el lugar, día y horas de pago, el orden jerárquico, las normas especiales en cada clase de labor, las obligaciones y las prohibiciones especiales tanto para el empleador como para el trabajador, la escala de faltas, procedimientos y sanciones disciplinarias, la publicación y vigencia del reglamento, entre muchas otras.

Una vez el empleador tenga claro el contenido por el cual se regirá su reglamento de trabajo, deberá publicarlo en una cartelera, siendo este el medio adecuado para informarles a los trabajadores el contenido del mismo y la fecha desde la cual entrará en vigencia, ello con la finalidad de que los trabajadores, sindicalizados o no, puedan solicitar ajustes que consideren pertinentes. Lo anterior quiere decir, que si bien el empleador es quien establece las normas y otorga ciertos beneficios, a los trabajadores también se les brinda un espacio de participación. Esto es así ya que la importancia del reglamento interno de trabajo radica en la Constitución Política de Colombia de 1991 y en los principios que rigen al interior del estado.

Según el principio de solidaridad en caso de una persona no pueda asumir por sí misma la defensa de sus derechos, será la sociedad la encargada de garantizarlos, lo que en materia de estabilidad laboral reforzada implica que cuando un trabajador, como consecuencia de una limitación física, psíquica o sensorial, no puede desempeñar de forma óptima su labor, las demás personas deben asumir parte de ello, en el sentido de que será su familia la encargada de velar por su cuidado, el sistema de salud el encargado de proveer los mecanismos necesarios para su rehabilitación y los empleadores los encargados de brindarle oportunidades de trabajo que se ajusten a sus capacidades, aptitudes y talentos, proveerle un lugar adecuado de trabajo y garantizarle una labor que no afecte sus condiciones médicas.

De igual forma, se encuentra el principio de no discriminación, como una de las bases más importantes de la inclusión social y, por ende, de la garantía de estabilidad laboral reforzada, ya que, con base a los mandatos constitucionales, jurisprudenciales y legales, el empleador debe tratar de forma igualitaria a todos sus trabajadores, incluyendo a aquellos que se encuentran en condición de discapacidad.

Lo anterior, implica que el reglamento de trabajo es uno de los elementos principales y fundamentales para regular la relación laboral no solo en sentido vertical respecto a los jefes y superiores, sino también a nivel horizontal con relación a los demás compañeros de trabajo y miembros de la organización. Ello, en la medida en que el empleador estipula sus normas, horarios, funciones, deberes y obligaciones y prohibiciones, pero a su vez es la herramienta que, junto con el contrato individual de trabajo, les brinda mayor seguridad a los trabajadores, pues también establece sus derechos, garantías y las formas de proceder ante diferentes situaciones. Es decir, la finalidad del reglamento de trabajo es que los trabajadores tengan conocimiento de las normas y políticas que los rigen, así como darles claridad respecto al desarrollo de su cargo y función.

Teniendo en cuenta lo anterior, y partiendo del hecho de que el reglamento se publica de manera impresa y virtual para que los trabajadores puedan leerlo y familiarizarse con él, resulta importante hacer el siguiente cuestionamiento, ¿realmente todos los trabajadores comprenden el contenido de un reglamento de trabajo?, ¿qué pasa con aquellos trabajadores que se encuentran en condición de discapacidad, todos podrán comprenderlo o tener acceso a él?

Claramente la respuesta dependerá de los trabajadores que tenga una empresa, pero se hace evidente que, si una compañía decide tener dentro de su personal personas en condición de discapacidad, es porque dentro de la misma

esta asumiendo un compromiso social y un reto empresarial y laboral enfocado en la inclusión, es decir, está dispuesta a realizar los cambios que resulten necesarios para brindarles equidad en las condiciones tanto personales como laborales. No obstante, estos cambios no pueden ser solo estructurales, en el sentido tener vías de acceso especiales, ascensores, rampas, barandas o de organizar una oficina o darle un elemento de trabajo diferente, la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad debe ser plena y eficiente, y debe ir desde el momento en que la persona esta siendo convocada en un proceso de selección, hasta el momento en que se le hace un entrevista de retiro o se le entrega una liquidación; pero ¿cómo lograr que una persona en condición de discapacidad se sienta realmente incluida y en igualdad de condiciones cuando no conoce a plenitud su contrato o el reglamento que lo rige?

Los trabajadores de la empresa y incluso, aquellos que tienen una discapacidad física, más no cognitiva o sensorial, estarán en la capacidad de conocer, comprender y acceder a dicho documento, y en todo caso se les podrá exigir a total cabalidad su cumplimiento, pero ¿cómo exigirselo a una persona con una discapacidad visual, o a una persona con hipoacusia que de manera evidente no conoce con claridad lo establecido en el reglamento?

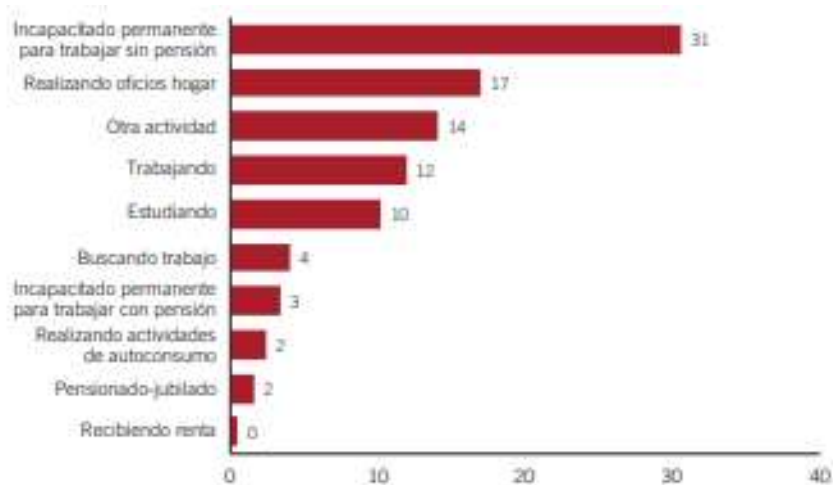
La ley les exige a las empresas poner al conocimiento de su personal el contenido del reglamento interno, y tenerlo publicado en dos puntos visibles de su lugar de domicilio, pero ¿esto asegura que de manera eficaz lo conozcan? Evidentemente la respuesta será negativa en el caso de aquellas personas que tienen una condición de discapacidad y no pueden leerlo, bien porque tienen una limitación visual, o bien porque debido a otra limitación o circunstancia social, no saben leer. ¿Realmente hay inclusión si las personas en condición de discapacidad no conocen su reglamento interno, sino por aquello que algún compañero le ha explicado? ¿cómo podrá entonces reaccionar, solicitar, manifestar, defenderse, preguntar o acceder a algún tipo de beneficio si ni siquiera sabe qué puede hacer frente a una situación u otra?

Conclusiones

En Colombia existe un mandato constitucional claro según el cual está prohibido cualquier tipo de discriminación, y se promueve la inclusión social de las personas en condición de discapacidad a través de legislaciones que buscan garantizarles equidad en las condiciones sociales, políticas, laborales y personales. Lo que implica que el Estado debe brindarles una protección especial que resulte efectiva, respetuosa y que comprenda, se apropie e interiorice conceptos acertados que tengan como resultado una verdadera inclusión de las personas en condición de discapacidad.

No obstante, a pesar de los avances legislativos y las brechas sociales que se han derribado,

De acuerdo con los datos del Ministerio de Salud y Protección Social, apenas el 12% de las personas registradas con discapacidad se encuentra trabajando. Frente a su formación educativa, el 42% de las personas tienen como último nivel educativo aprobado la primaria, el 20% la educación secundaria y el 31% afirma no tener ningún nivel educativo. (ACRIP, 2018).



Fuente: Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad - Ministerio de Salud y Protección Social. Tomada de: <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>

Las personas con discapacidad presentan mayores dificultades para acceder de manera efectiva a los canales de búsqueda de empleo, debido a

que los centros de empleo no suelen estar adaptados en términos de infraestructura y servicios para las necesidades específicas de la población; y adicionándole a ello la sobreprotección familiar y las actitudes negativas del entorno hacia las personas en condición de discapacidad.

Según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), existe una gran brecha entre sus niveles de participación y los de las personas sin discapacidad. Solo el 26% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están ocupadas o empleadas, mientras que para los trabajadores sin discapacidad esa tasa es de más del 62%. Simétricamente, el porcentaje de trabajadores con discapacidad inactivos duplica al de personas sin discapacidad (74% frente a 37%). (PwC, 2017).

Así las cosas, la Corte reitera que las causas de la discapacidad son preponderantemente sociales y en esta medida, la vulneración del derecho fundamental a la igualdad de esta población se origina no solo por acción sino por la omisión de tomar acciones afirmativas que contrarresten las barreras impuestas por las estructuras sociales que obstaculizan el goce pleno de sus derechos. Por lo tanto, la aplicación del enfoque de discapacidad de forma transversal (...) se constituye en una medida necesaria para identificar las barreras que aún persisten para esta población y para realizar los ajustes razonables idóneos para garantizar el goce pleno de sus derechos. (Auto 173 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.).

Queda completamente claro que para que efectivamente se dé una evolución del concepto de discapacidad hacia la equidad y la inclusión, es necesaria la participación de la sociedad. Específicamente, en el ámbito laboral, una de las medidas más importantes que debe tomar el empleador, especialmente como medida de inclusión y como mecanismo de prevención, es garantizar que el reglamento interno de trabajo, así como las diferentes políticas y procedimientos que rijan en el lugar de trabajo, puedan ser comprendidos a cabalidad por todos los trabajadores, y fundamentalmente por aquellos que se encuentran en condición de discapacidad. De esta manera, no solo se garantiza un componente muy fuerte de inclusión laboral, sino que además le sirve a la empresa para demostrar que en caso de algún incidente o accidente con una persona en condición de discapacidad, el mismo no ocurrió por una negligencia patronal, en el sentido de estar en la capacidad de demostrar que brindo todas las herramientas para que la persona conozca la forma de desarrollar su trabajo,

pero también de ser prever situaciones y reaccionar, ya que ninguna persona esta exenta de tener un incidente.

Para ello la forma más idónea de lograrlo y garantizarlo es publicarlo no solo por medios impresos y virtuales sino también en un lenguaje totalmente comprensible para ellos, una idea claro sería a través de un vídeo en el que un intérprete, se comunique en lenguaje de señas mientras habla, pues de esta manera aquellas personas que tienen una discapacidad auditiva podrán entender a través de lengua de señas, y aquellas que tengan una discapacidad visual lo podrán entender a través de la escucha. Esto no afectaría a los trabajadores que no tienen ninguna discapacidad, pues igualmente podrán acceder a él de forma escrita, y adicionalmente podrán ver o escuchar el vídeo, pero para aquellos trabajadores con algún tipo de limitación resulta un hecho claro y eficaz de inclusión social y laboral.

La verdadera inclusión no es tratar a las personas en condición de discapacidad con compasión, ya que ello termina siendo, por el contrario, excluyente, y muchos menos en contratarlos como un reto; sino que radica en construir una política y una cultura de inclusión de la mano de un sistema de gestión de cambio en todos los niveles de manera que los haga sentir realmente parte de la compañía y genere un sentido de pertenencia tanto de ellos hacia la empresa como de la organización con ellos.

Las personas en condición de discapacidad tienen capacidades, aptitudes y talentos, son capaces de aprender y de desempeñarse dependiendo del trato y las oportunidades que tanto su familia como la sociedad les brinden y les permitan desarrollar a partir de sus diferencias individuales y particulares; es por ello que el reto de la inclusión es romper las barreras de la comunicación y construir a partir de las diferencias relaciones positivas, propositivas, de confianza y de autonomía que redunden en los buenos resultados tanto espirituales como personales, laborales y sociales, y en el ámbito laboral no hay

mejor forma de lograrlo que dándoles las herramientas en un lenguaje que puedan comprender, y la herramienta que para cualquier trabajador resulta esencial para el desarrollo de su trabajo, es el reglamento interno, siendo este un elemento esencial para promover y garantizar un verdadero sentido de inclusión.

BIBLIOGRAFIA

- ACRIP- FEDESARROLLO (2018). *Informe mensual del mercado laboral*.
- Colombia, Constitución Política de Colombia, (1886).
- Colombia, Constitución Política de Colombia, (1991).
- Colombia, Código Sustantivo de Trabajo (1950).
- Colombia, Congreso de Colombia, Ley Estatutaria 1618 (2013).
- Colombia, Congreso de Colombia, Ley 361 (2017).
- Corte Constitucional (2003). Bogotá. Sentencia C – 478. Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.
- Corte Constitucional (2004). Bogotá. Sentencia T – 397. Magistrado Ponente: Manuel José Cépeda Espinosa.
- Corte Constitucional (2012). Bogotá. Sentencia C-744. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla.
- Corte Constitucional (2014). Bogotá. Auto 173. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional (2017). Bogotá. Sentencia C – 043. Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio.

- Corte Constitucional, (2019). Sentencia C – 046. Magistrado Ponente: Cristina Pardo Schlesinger.
- Duque, S.P; Quintero, M.L & González, P. (2016). Revista de Derecho. *Sobre la protección en el trabajo para personas con discapacidad* (N° 45), p.p 3.
- Goyez, I. & Hidalgo, M. (2013) Pensamiento Jurídico. *Principios jurisprudenciales de los riesgos laborales en Colombia*. (N° 36) p.p 141 – 172.
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Guía para la Contratación y Capacitación de personas con discapacidad*.
- PWC (2017). *La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia*.
- Ramírez, M.C & Arango J.C. (2017). *La estabilidad laboral reforzada del trabajador en situación de discapacidad, naturaleza jurídica, efectos y jurisprudencia* (Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia).
- Sistema Interamericano de Derechos Humanos (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación de las Personas con Discapacidad*.