

CAPÍTULO 10

LOS AJUSTES RAZONABLES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

Orlando Rodríguez Buenahora
Victoria Blanquiceth Ulloa
Kelly Viviana Aristizábal Gómez



LOS AJUSTES RAZONABLES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA¹

*Orlando Rodríguez Buenahora², Victoria Andrea Blanquiceth Ulloa³,
Kelly Viviana Aristizábal Gómez⁴*

Palabras Clave

Ajustes razonables, discapacidad, barreras, Derechos Humanos, inclusión laboral.

RESUMEN

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo históricamente discriminado y afectado en el ejercicio de sus Derechos Humanos y excluidas por diversas barreras que la sociedad les impone. El interés de discusión en el presente capítulo se centra en el estudio de los ajustes razonables como estrategia afirmativa que permite garantizar la inclusión laboral de estas personas. Así pues, el objetivo general, fue analizar la evolución jurídica de los ajustes razonables para las personas con discapacidad en los puestos de trabajo en Colombia. A manera de resultados, se determinó el origen de los ajustes razonables de cara a la inclusión de las personas con discapacidad; se identificó sus características dentro del ámbito laboral; y, se establecieron los principales avances jurídicos en el ámbito del trabajo en Colombia. Para obtener lo descrito se partió de una investigación sociojurídica, con enfoque cualitativo y método documental-descriptivo. Se analizaron documentos oficiales, literatura especializada, jurisprudencia y normatividad jurídica nacional e internacional. Finalmente, se considera que la unificación jurídica a favor de este colectivo, es clave para llegar a materializar los avances jurídicos en la sociedad y, por supuesto, en el sector empresarial del país.

1. El presente capítulo constituye el resultado de la investigación sobre la obligación de implementar ajustes razonables en los puestos de trabajo que se adelantó en la Escuela de Derecho Rodrigo de Bastidas, Universidad Sergio Arboleda, seccional Santa Marta, 2019-2020.
2. Estudiante de Derecho, monitor y docente auxiliar, tutor del Centro de Escritura y miembro activo de los semilleros de Derecho Laboral y Derecho Privado; Escritura Académica y Jurídica; y Pluralismo Jurídico y Derecho Indígena, de la Universidad Sergio Arboleda, seccional Santa Marta. Email: orlandorodbu@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3592-062X>.
3. Estudiante de Derecho, monitor y docente auxiliar y miembro activo del semillero de investigación de Derecho Laboral y Derecho Privado. Email: vblanquiceth01@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9249-5781>.
4. Doctora en Derecho, Magíster en Derecho con énfasis en Derecho Laboral, especialista en asuntos de Derecho Laboral y Derecho Público, docente de la Universidad Sergio Arboleda, seccional Santa Marta. Directora del Departamento de Derecho Privado y tutora del semillero de Derecho Laboral y Derecho Privado. Email: kelly.aristizabal@usa.edu.co Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6087-4074>.

Key Words

Reasonable accommodation, Disability, barriers, human rights, labor inclusion.

ABSTRACT

People with disabilities constitute a group historically discriminated against and affected in the exercise of their human rights and excluded by various barriers that society imposes on them. The interest of discussion in this chapter focuses on the study of reasonable accommodation as an affirmative strategy that allows guaranteeing the labor inclusion of these people. Thus, the general objective was to analyze the legal evolution of reasonable accommodation for people with disabilities in jobs in Colombia. By way of results, the origin of reasonable adjustments for the inclusion of people with disabilities was determined; its characteristics were identified within the workplace; and, the main legal advances in the field of work in Colombia were established. To obtain what was described, we started from a socio-legal research, with a qualitative approach and a documentary-descriptive method. Official documents, specialized literature, jurisprudence and national and international legal regulations were analyzed. Finally, it is considered that legal unification in favor of this group is key to materializing legal advances in society and, of course, in the country's business sector.

INTRODUCCIÓN

La discapacidad se ha tratado desde diferentes enfoques a lo largo de la historia, empezando por una concepción discriminatoria y peyorativa, hasta llegar a una en la que se concibe el individuo como sujeto de derechos, aun si presenta alguna condición o si se encuentra en una situación en particular que le genere obstáculos en el desarrollo de su vida plena por motivos de barreras sociales o de cualquier otra índole. A partir de ello, es decir, con la acogida de un “modelo social con enfoque en derechos”, fue que se crearon diferentes textos legales a nivel internacional, como lo es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, en adelante), vinculado al ordenamiento jurídico colombiano mediante ley 1346 del año 2009; con él se creó la herramienta para la defensa de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, no sólo en Colombia, sino alrededor del mundo.

Sin embargo, se presenta una problemática en el mercado laboral nacional en torno a los derechos de las personas con discapacidad, principalmente por la exclusión y discriminación de este colectivo en el ámbito del trabajo. Así, una gran parte de esa población se encuentra en la miseria, marginación o precariedad. Lo anterior obedece a que sus capacidades diversas son vistas socialmente como impedimentos para cumplir labores regulares o de la cotidianidad (autonomía), menos aún se llega a aceptar que puedan desenvolverse en una labor u oficio. Al respecto, la solución de este nuevo milenio, para contrarrestar la multiplicidad de barreras impuestas a las personas con discapacidad, son los ajustes razonables, especialmente

-para efectos de este capítulo de libro- con miras a su inclusión laboral efectiva. Por todo esto, esta problemática constituye un tema de replanteamiento social, jurídico y político muy importante, o sea, que inmiscuye a la ciudadanía en general, como también al Estado colombiano.

A través de este capítulo de libro se pretende mostrar que, a pesar de que existe un marco regulatorio en defensa de los derechos de las personas con discapacidad, aún existen aspectos que deben ser reforzados para materializar la normatividad jurídica, bien sea nacional, o internacional. El ámbito del trabajo es trascendental al ofrecer a los seres humanos los insumos o ingresos que garantizan otros derechos, como, por ejemplo, la educación, la salud o la vivienda. Precisamente, resaltar el rol que cumplen acciones positivas, especialmente los ajustes razonables, hace parte de la búsqueda por los cambios y transformaciones con trascendencia multidimensional, verbigracia, dejar atrás los paradigmas peyorativos o negativos sobre la discapacidad.

En ese orden de ideas, entender la situación laboral del colectivo de personas con discapacidad, requiere de entender el concepto propio de la discapacidad, como se verá más adelante. Esta realidad laboral será estudiada a partir de la implementación de los ajustes razonables, que permitan tener mayor claridad tanto de la diversidad que existe en la discapacidad, como del deber general de garantizar los Derechos Humanos de estos individuos.

Así las cosas, el presente capítulo del libro busca responder a la siguiente pregunta problema: ¿cuál ha sido la evolución jurídica

de los ajustes razonables para las personas con discapacidad en los puestos de trabajo en Colombia? Para hacerlo se trazó el objetivo general de analizar la evolución jurídica de los ajustes razonables para las personas con discapacidad en los puestos de trabajo en Colombia. Este capítulo se estructura en tres apartados. El primero, *El origen de los ajustes razonables de cara a la inclusión de las personas con discapacidad*², se ocupa justamente de presentar una descripción de los antecedentes y la finalidad de la estrategia estudiada. *Las características de los ajustes razonables para personas con discapacidad en los puestos de trabajo*, constituye el segundo apartado y se refiere a la conceptualización de los ajustes, los elementos y principios en los que descansa, sus diferencias con los apoyos y otras consideraciones como los titulares de dicha obligación. El tercer apartado, *Los avances jurídicos de los ajustes razonables en el ámbito laboral de Colombia*, aborda los logros que se han obtenido en la configuración de los ajustes razonables en la normatividad constitucional y legal. Finalmente, el capítulo cierra con unas conclusiones propositivas que muestran los principales desafíos que enfrenta la implementación de los ajustes razonables para personas con discapacidad de cara a garantizar la inclusión laboral del colectivo estudiado.

METODOLOGÍA

Este capítulo del libro está desarrollado dentro del tipo de investigación sociojurídica, cuyo enfoque es el cualitativo. El método documental-descriptivo ha sido el empleado para el desarrollo de este texto, de tal forma que permitió la implementación de técnicas

de investigación, tales como: la revisión bibliográfica de literatura especializada en los temas de ajustes razonables, inclusión laboral, discapacidad y personas con discapacidad. Esto último se recopiló de manera previa en resúmenes analíticos de investigación, con los cuales se precisaron los elementos e información relevante para este capítulo del libro. Igualmente, se realizó la interpretación de normas jurídicas y el análisis jurisprudencial tanto en los contextos nacional como internacional. La revisión de documentos oficiales, informes y algunos estudios de caso en relación con la aplicación de ajustes razonables para la inclusión de las personas con discapacidad también hizo parte de la metodología. El acercamiento a las nuevas tendencias internacionales y a las experiencias jurídicas sobre el tema estudiado, fueron fundamentales para extraer aspectos aplicables o sugeribles dentro del contexto de Colombia, lugar de énfasis del presente resultado de investigación.

RESULTADOS

EL ORIGEN DE LOS AJUSTES RAZONABLES DE CARA A LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las personas con discapacidad representan una población en situación de vulnerabilidad, debido a que se enfrentan con una variedad considerable de obstáculos en los ámbitos público y privado de sus vidas. Aparte de las dificultades que ven en su diario vivir por causa de una sociedad construida físicamente para algunos, también se ven afectados por las creencias falsas en torno a ellos. La discriminación aún en pleno siglo XXI es

un tema de alta relevancia, a tal punto que se gestan objetivos para crear estrategias efectivas que ayuden a eliminar o a disminuir estas conductas atentatorias contra derechos y libertades fundamentales de quienes se ven afectados. En ese sentido, de manera previa al contenido de este acápite, se hará alusión a dos estrategias para la lucha contra la discriminación en general, que, según De Asís (2010, citado por Asís et al., 2017, p. 111), son: la estrategia de la situación y la estrategia de la identidad. La primera hace referencia a el trato en igualdad de derechos, en principio, que por situaciones determinadas de alguna persona o un grupo de estas deba realizarse una discriminación positiva. Por su parte, la identidad tiene en cuenta rasgos o características distintivas de un colectivo que exige de derechos concretos para ellos (ibídem, p. 112).

HACIA UN CONCEPTO DE LA DISCAPACIDAD

Pues bien, para entender la discriminación centrada en la discapacidad, se deberá entender este último concepto. Al respecto Constantino y Galicia (2015) traen a colación que la discapacidad “no es una circunstancia natural, sino que se presenta de acuerdo con un espacio social” (p. 262). En efecto, Barnes (2009, citado por Constantino y Galicia, 2015, p. 262), expresa que la discapacidad aparece conforme a las barreras que la sociedad impone al sujeto en esa situación. En igual sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, tribunal del Sistema Interamericano de Derechos Humanos de América, en el caso *Furlán y Familiares vs. Argentina*, del 31 de agosto de 2012, expresa que la discapacidad no es un asunto

de deficiencias de la persona, sino que es una conexión de estas condiciones con las limitaciones que en la sociedad existen, las cuales obstaculizan el ejercicio de derechos de la población con discapacidad (p. 4). Grosso modo, como lo afirma Bacca, Sabogal y Arrivillaga (2019), la discapacidad es un “fenómeno social, político y económico” (p. 31). Estos autores traen a colación tres paradigmas: el primero es sobre la participación política; el segundo trata sobre la interacción en lo económico y laboral; y, el tercero que implica transformar para incluir a las personas con discapacidad en todas las dimensiones de la vida (p. 38).

No obstante, antes de llegar a la actualidad la discapacidad ha atravesado por diferentes paradigmas que la han intentado definir, unos con más desaciertos que otros. Así se nos muestra Ambroggio (2017) quien plantea tres principales modelos de la discapacidad. El primero es el de prescindencia, ubicado por la autora en la antigüedad clásica griega y romana, que consideraba a las personas con discapacidad como innecesarias. Posteriormente, aparece el modelo rehabilitador, a juicio de la autora citada se sitúa en el siglo XX en los tiempos de la Primera Guerra Mundial. En este último se considera a la discapacidad desde la individualidad de la persona, bien por una enfermedad, accidente o problema de salud. Finalmente, la teórica cita el modelo de Derechos Humanos, el actual, donde la discapacidad es un fenómeno social (p. 15).

Desde el siglo pasado con obras como *Estigma*, de 1963, de Erving Goffman (2001, citado por Ferrante, 2014, p. 35), permitió abrir las primeras concepciones de que la

discapacidad era un asunto social. Pone de presente a la sociedad de aquel entonces, que las personas con discapacidad no comparten el modelo físicos estándares, pero sí estaban encuadrados dentro de la categoría biomédica de individuo anormal y sin lugar dentro de la jerarquía social. Esta misma teórica trae a colación a Robert Scott (en Ville et al., 2014, *ibídem*, p. 35), quien en su obra *La Fabricación del Hombre Ciego*, de 1969, donde la ciencia médica aparece como la propiciadora de las creencias culturales frente a la discapacidad como una identidad devaluada que hace a la persona un ser pasivo y dependiente. Frente a lo expuesto hasta este punto el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia (2020), considera que el modelo biopsicosocial permite considerar que la discapacidad puede ser analizada desde múltiples enfoques, es decir, tanto desde el individuo (componente biomédico), como desde su interacción con el medio social (modelo social) (p. 98).

¿QUÉ SE ENTIENDE POR PERSONA CON DISCAPACIDAD?

Las personas con discapacidad, sujetos que cuentan con habilidades diversas, independientemente de las condiciones que en su salud física o mental se presenten, se ven sometidos a tratos generalizados que no tienen en cuenta su calidad o situación de vulnerabilidad frente a sus contextos sociales adversos. Al respecto, se trata de tener presente que la igualdad que requieren debe tener ciertos matices diferenciadores, precisamente por sus condiciones desiguales con relación al resto de la sociedad (Pazo, 2016, p. 3). Esto no significa usar términos políticamente correctos como “personas con

capacidades diferentes” o “personas con necesidades especiales” como lo pone de presente De Lorenzo (2018, p. 14).

En otro lugar, el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico define a la persona con discapacidad como aquella “que presente deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales [...] al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás [...]” (2020). En esa misma línea, se puede considerar que la persona con discapacidad no es un discapacitado, como se consideraba antes. Se trata de un ser humano que presenta dificultades o limitaciones funcionales de algún(os) tipo(s), pero que ya no es algo intrínseco de ese individuo, sino que se concibe como un producto o situación de la sociedad donde se encuentra (Ambroggio, 2017, p 18).

Ahora bien, sobre esta población se tienen una serie de datos que desde la Organización de las Naciones Unidas se estima que aproximadamente el 10% de la población mundial son personas con discapacidad (2020). Por su parte, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU manifestó que para el 2015 al menos una de cada siete personas eran personas con discapacidad, y más del 80% estaban en situación de pobreza, con un gran porcentaje en países en desarrollo (2015, párrafo 5); justamente el caso de Colombia donde el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), según la información suministrada por el Instituto Nacional para Ciegos (INCI, 2020), estima que para noviembre del 2020 habían más de tres millones y medio

de personas con discapacidad, 7,2% de la población nacional, porcentaje mayor que en el 2005, el cual era de 6,4% del total nacional.

LAS MÚLTIPLES BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Teóricos como Pindado (2018, p. 47) reconocen que las personas con discapacidad son un grupo en riesgo de exclusión, especialmente por “el conjunto de barreras sociales y de necesidades básicas a las que estas personas deben hacer frente”. En esa medida, desde los altos tribunales en el ámbito internacional, tal es el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que en sentencia *Furlán y Familiares vs. Argentina* en el 2012, plantean que las barreras que enfrentan esta población son: físicas o arquitectónicas, comunicativas, actitudinales o socioeconómicas (p. 4). Esto conlleva a sugerir que, en la aplicación de estrategias o medidas para la inclusión de las personas con discapacidad, se deba tener en cuenta “no sólo aspectos físicos que faciliten su movilidad, sino también en la comunicación; una persona con un problema visual, por ejemplo, podrá desenvolverse mejor en una ciudad con semáforos sonoros o con el braille acompañando a las indicaciones” (Ambroggio, 2017, pp. 17-18).

Por su parte, Reategui (2018) también considera que existen diversas barreras que enfrentan las personas con discapacidad. Para empezar, están las sociales, que implica el desconocer sus calidades de sujetos de derechos en sus entornos por la existencia de prejuicios, creencias falsas y las simples opiniones. Así mismo están las urbanísticas

y arquitectónicas, las primeras son las que impiden el libre desplazamiento en la urbe (ej. las calles), mientras las segundas lo son, pero dentro de los edificios (ej. ascensores o dificultades para acceder a lavamanos o a los retretes). Por otro lado, las económicas aluden a la dificultad para que este colectivo perciba ingresos tales que les permitan vivir dignamente. Para continuar, las culturales se relacionan con los impedimentos para que esta población acceda a eventos, manifestaciones o espacios de tipo cultural, tanto por la dimensión física, como por el contenido que tampoco llega a ser accesible. De igual forma están las actitudinales, donde destacan los prejuicios, donde la inflexibilidad impuesta por el colectivo dificulta dejar el proteccionismo y la subvaloración. Finalmente, las de tipo legal, son aquellas que establecen restricciones, usualmente de carácter general y permanente, en el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.

LOS AJUSTES RAZONABLES, ORIGEN Y FINES

A través de teóricos como Pozo (2016) se puede entender que los ajustes razonables están estrechamente relacionados con la garantía de derechos interconectados para las personas con discapacidad. Este autor afirma que a partir de los ajustes razonables se puede garantizar la igualdad de oportunidades al propiciar oportunidades para mostrar sus aptitudes; la autonomía, gracias a la adecuación de su contexto, permitiendo que sea independiente de apoyos de terceros; y, la vida digna, al difuminar obstáculos para su vida en sociedad (p. 4).

Se trae a colación a De Asís (2018), quien manifiesta que los ajustes razonables nacen

a partir de dos sistemas jurídicos: el de Estados Unidos, con el Equal Opportunity Act de 1972; y, con la sentencia del Tribunal Supremo de Canadá en el caso *Ont. Human Rights Comm. vs. Simpsons-Sears* en 1985 (p. 103). Como lo plantea Woehrling (1998), por el proceso de inmigración desde otros continentes hacia Canadá alrededor de los años setenta del siglo pasado, se empezaron a crear una serie de movimientos para exigir el respeto de las diferencias etnoculturales y religiosas. Para lograrlo, se debieron realizar ajustes o acomodaciones razonables a la política, a la ley y los sectores empresariales; con lo cual se transformaron algunas prácticas y normas más permisivas a otras prácticas religiosas y culturales dentro del país (pp. 328-329). En ese mismo sentido, Finsterbusch (2016), expone que a través de la enmienda del título VII del Civil Rights Act del año 1964 se introdujo el concepto de diversidad religiosa y cultural, aspecto que dio pie para que, con la mencionada ley estadounidense de 1972, los tribunales de justicia empezaran a fallar en contra de la discriminación en el trabajo. Por su parte, este mismo autor, plantea que, en Canadá, aparte del caso citado anteriormente, también cumplieron funciones claves la Carta Canadiense de Derechos y Libertades, art. 15, y la Carta de Derechos y Libertades de Québec, art. 10. Estos permitieron reforzar las normas cuasi constitucionales en Canadá, para enfrentar la desigualdad respecto de poblaciones vulnerables.

En otro lugar, según lo expuesto por Constantino y Galicia (2015), los ajustes razonables buscan transformar el entorno, para hacerlo acorde a la universalidad de la gente, pero con especificaciones precisas para las personas con discapacidad. Su esencia

es subsidiaria, pues su fin no corresponde a reemplazar a diseños universales, sino a reemplazarlos cuando estos no se presentan o no se aplican. En esa medida, son adecuaciones que facilitan la accesibilidad de este colectivo, priorizando la equiparación de oportunidades de forma igualitaria con relación a los demás (p. 266). Así mismo lo afirma Finsterbusch (2016), pues considera que el objeto de estos ajustes es acomodarse a la situación de la persona, para tratar de alcanzar la igualdad material con respecto a los demás.

LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS AJUSTES RAZONABLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

Los ajustes razonables en los puestos de trabajo en Colombia han representado estrategias efectivas para lograr una mayor inclusión de ese colectivo. Antes de adentrarse en el lleno de este acápite, se hará la precisión de que los ajustes razonables no son solo adecuaciones para un determinado momento o etapa dentro del ámbito laboral, sino que puede estar presente siempre que se requieran y se puedan implementar. Así las cosas, el empleo de estos ya es una realidad en el país. Para lograrlo se han establecido mecanismos como la intermediación laboral, a través de, verbigracia, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, para mediar entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo para la población en cuestión. Según la Fundación Saldarriaga Concha “la persona con discapacidad puede acceder a través de

internet o puntos físicos, inscribir su hoja de vida y recibir servicios básicos y gratuitos como asesorías sobre hacer una hoja de vida, preparar una entrevista [...]” (2020a).

Para lograrlo, cuestiones establecidas en lo jurídico y político, se necesita enfrentar barreras como las ya mencionadas; al igual que dejar atrás modelos nocivos y peyorativos sobre la discapacidad. Así, ejemplo de esto es el de David Sierra, persona con discapacidad auditiva que trabaja en Sierra Nevada S.A.S., Bogotá-Colombia, en la producción y venta de hamburguesas y malteadas, como lo comenta la Fundación Saldarriaga Concha (2020a). Este es una de las respuestas positivas al trabajo nacional para la inclusión laboral de este colectivo. Según datos de esta misma fuente, para el 2019 se lograron 2.386 colocaciones de empleo, superior a la meta de 1.518 trazada en el 2014.

APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE LOS AJUSTES RAZONABLES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

Para comprender qué se entiende por ajustes razonables, se acude a una definición consensuada, de la cual, se entiende que estos ajustes son aplicables a diferentes campos sociales. De esta forma, se encuentran conceptos generales y particulares sobre lo que se entiende por ajustes razonables. Es así, como desde la perspectiva general abordada en la (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006) se entiende por ajustes razonables, las modificaciones y adaptaciones necesarias que no impongan una carga desproporcionada o indebida, al ser requeridos en casos particulares, para garantizar los Derechos Humanos y libertades

fundamentales a todas las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás. De lo anterior, que se aprecie en el marco social y jurídico la aceptación de los diversos casos que requieran la aplicación y desarrollo de los ajustes razonables como elemento esencial para el goce y ejercicio de los derechos y garantías de todas las personas con discapacidad de una comunidad.

Ahora bien, Pérez (2012) señala que los ajustes razonables son conductas positivas que realiza un sujeto obligado por el imperio de la ley, consistente en realizar modificaciones y adaptaciones adecuadas al respectivo entorno, atendiendo a las necesidades específicas de la persona con discapacidad en las situaciones particulares que se puedan presentar para permitir el acceso o ejercicio de sus derechos y su participación plena en la comunidad, siempre que no sean una carga indebida de acuerdo a criterios legales para la persona obligada. En este punto, adquiere importancia la idea de ajustes razonables concebida desde el ámbito laboral por (Galicia y Constantino, 2015) las adaptaciones necesarias para que la persona con discapacidad pueda cumplir con su trabajo, se realizan de manera especial para cada caso y se otorga para un adecuado proceso de inclusión en el ámbito laboral. Sin embargo, dicha definición ofrecida por los autores es sencilla siempre que se enfrenta al hecho de que los ajustes razonables como un concepto propenso a libre interpretación, aún no se encuentran completamente determinados.

De esta manera, la Agencia Federal para el Manejo de Emergencias – FEMA (2020) expresa que los ajustes razonables son las cosas que un empleador, desarrolla de forma

distintiva para un empleado o postulante con discapacidad con el fin de contrarrestar y eliminar barreras en el trabajo, tales como las que se forman en la práctica en el empleo o el ambiente laboral. Especial relevancia, tiene posibilitar al trabajador con discapacidad la realización de los deberes sustanciales del cargo; el acatamiento de las reglas empresariales; el disfrute de garantías y beneficios generales del trabajador y para que los aspirantes a un cargo cuenten con un acceso igual al proceso de solicitud que el de los demás.

A partir de lo anterior, se puede definir para efectos de esta investigación como ajustes razonables, cualquier cambio o adaptación necesario e idóneo en un empleo particular o en el ambiente de trabajo que permita al trabajador con discapacidad o aspirante de un cargo para permitir el acceso y ejercicio de sus derechos y su integración plena a la estructura empresarial física y social, en condiciones de igualdad, goce y ejercicio de sus derechos laborales fundamentales, siempre que no constituyan una carga desproporcionada o indebida para el empleador y cumpla con el factor de razonabilidad.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LOS AJUSTES RAZONABLES

Pese a existir conceptos separados de ajustes razonables, es fundamental la intrínseca relación de los elementos que conforman la idea o el postulado de estos mismos. De acuerdo a Pérez (2012) citado por Sánchez (2020) existen cinco elementos, cada uno abarcando un aspecto importante, los cuales son: el elemento fáctico de cambio, la conducta positiva que implica una modificación o adaptación;

de individualización y satisfacción de las particularidades, el cambio debe dirigirse a adaptar el entorno con base a las necesidades específicas de las personas con discapacidad; de subsidiariedad, cuando los métodos las obligaciones generales de protección fallan en el cumplimiento de las garantías a la persona con discapacidad; del carácter razonable, no deben significar una carga desproporcionada o indebida; y de garantía del derecho a la igualdad, debe ser accesible y fomentar la participación de las personas con discapacidad en las mismas condiciones de otros trabajadores.

Básicamente, tiene como fin la superación de obstáculos y las condiciones específicas que imposibilitan el logro efectivo de la igualdad (Navarro, 2007), se busca la eliminación de todo impedimento físico o sociolaboral, brindando oportunidades en respuesta a las prácticas sociales y culturales en pro de la igualdad laboral, ofreciendo ventajas para dar mayores medios de entrada a la trabajador o aspirante con discapacidad. Por otro lado, al ser un método de inclusión secundario y bajo la presentación de ciertas circunstancias, persigue la satisfacción de necesidades únicas y particulares de una determinada persona con discapacidad, abandonando el carácter general de los primeros métodos de protección que se dirigen al colectivo.

También, se precisa que aunque se hayan implementado transformaciones en el transporte, el suministro de información y la forma de comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de uso general a todos los trabajadores (Naciones Unidas, 2008), si no son suficientes para garantizar la integración plena del trabajador con

discapacidad, se puede recurrir libremente a la implementación de ajustes siempre que tenga un carácter razonable y siendo posibles tanto económica como físicamente; además, debe cumplir con los fines para los cuales fue implementado garantizando el derecho a la no discriminación, la igualdad dentro del ambiente laboral y el derecho al trabajo.

PRINCIPIOS DE LOS AJUSTES RAZONABLES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO

Con la regulación de los ajustes razonables en los puestos de trabajo, tanto en el ordenamiento jurídico colombiano como en otros Estados, se tuvieron como consecuencias o efectos la creación de reglas o principios, que más allá de algunas estar normativizadas en leyes deben ser tenidas en cuenta y aplicadas voluntariamente por las empresas en pro de su trabajador con discapacidad. Según Alexy citado por (Ruiz, 2012) los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida de lo posible, lo cual, es el mayor intento de los ajustes razonables por fomentar cumplimiento de la no discriminación e igualdad de las condiciones laborales.

El Instituto de Biomecánica de Valencia–IBM (2020) afirma que la finalidad principal de los ajustes razonables es que a ninguna persona con discapacidad se le nieguen la obtención y ejercicio de un cargo laboral por razones no relacionadas con sus capacidades intelectuales e incluso físicas para realizar las funciones esenciales del trabajo; pero, encontrándose una dificultad de realizar funciones esenciales del empleo, hacer el intento por adecuar el puesto. Es en este

punto, que se destacan como principios o reglas de estricto cumplimiento que: el costo de los cambios y adaptaciones sea positivamente asumible por la empresa, valorando diferentes opciones de adecuaciones y seleccionar la que tenga un costo posible de solventar; las adecuaciones deben ser compatibles con los procesos de producción y organización empresarial; estas mismas, no deben tener o ser propensas a generar efectos secundarios negativos para la salud o seguridad de la persona con discapacidad o las demás; considerar el impacto del ajuste tanto para la persona con discapacidad como para compañeros, usuarios y clientes, eliminando barreras arquitectónicas para apoyar la fácil circulación de clientes y trabajadores (Instituto de Biomecánica de Valencia – IBM, 2020).

Entre los ajustes razonables que pueden ser implementados en materia de empleo, están los siguientes: Los cambios o adecuaciones de equipos o maquinaria, reorganización del empleo bajo la aceptación de empleos de tiempo parcial o modificados, transferencia del trabajador con discapacidad a una posición vacante, ajuste o modificación de exámenes, material de práctica o directiva, proporcionar lectores o intérpretes con las capacidades suficientes, y facilitar el acceso a la sede empresarial de personas en situación de discapacidad sin afectar a los demás (Southwest ADA Center, 1990). Aquí, se debe tener presente que se podrá salvaguardar la economía empresarial y será más fácil la inclinación por el diseño inclusivo desde el comienzo de la formación de la empresa sobre cargos laborales de fácil acceso a todas las personas en general (con o sin discapacidad); así mismo, las modificaciones pueden ser simples y de poco costo económico, cambios

en la perspectiva de compra de materiales, cambios de carácter organizativo, reasignación de trabajos, modificación de horarios.

Adicionalmente, estos cambios serán un impedimento a los actos de discriminación que muchas veces son padecidos por las personas en situación de discapacidad en el reclutamiento, la contratación, despidos, sueldos, licencias, ascensos, etc.

APOYOS Y AJUSTES RAZONABLES.

¿CONCEPTOS DISTINTOS?

Los apoyos y los ajustes razonables, en conjunto son acciones positivas que adoptan los Estados para obtener la igualdad fáctica de las personas con discapacidad en ambientes incapacitantes y levantar aquellas barreras físicas y actitudinales que tienden a presentarse en el ambiente de trabajo. De cierta manera, ambas se caracterizan por ser subsidiario y particular, debido a que solo se aplican cuando los mecanismos generales de accesibilidad y diseño para todos no son suficientes para garantizar a la persona en situación de discapacidad un ambiente de adecuada inclusión; además, de que se enfocan en solucionar directa y concretamente un caso específico para lograr de manera detallada solucionar el problema que se presenta en el ejercicio del cargo. Hasta hoy día, los ajustes y los apoyos son herramientas de gran importancia dentro del discurso de los derechos de las personas con discapacidad, pero, normalmente suelen ser confundidos debido a que encuentran raíces comunes en sus objetivos. De aquí, que se derive la importancia de tener claramente definido el contenido y alcance de cada uno, de lo contrario se hará muy dificultoso, saber quiénes son los titulares de la obligación

y de la responsabilidad u obligación de implementar ajustes razonables a efectos de exigirles las acciones necesarias que posibiliten el ejercicio de derechos laborales (García, 2018).

Con relación a los apoyos, atañe el concepto relacionado a la capacidad según (De Asís, 2017) tiene tres proyecciones: la primera, el ejercicio de los derechos; la segunda, la toma de decisiones; y la tercera, la de las actividades fundamentales y básicas de la cotidianidad. En otras palabras, son vistos como formas de asistencia libremente elegidos o designados por una entidad judicial a una persona mayor de edad con discapacidad para facilitar el ejercicio de sus derechos, incluyendo una guía en la comunicación y comprensión de los actos jurídicos e interpretación de la voluntad. Pero, sin dirigir dichos apoyos al ejercicio del empleo que obtenga la persona en una empresa. Por lo menos, así es cómo son tratados en la legislación colombiana en la ley 1996 del 2019. Diferente son los ajustes razonables, que, aunque también tiene fines particulares y carácter subsidiario, se presenta directamente con el ámbito y desarrollo del trabajador con discapacidad dentro de la empresa en la que está vinculado.

LA OBLIGACIÓN DE REALIZAR LOS AJUSTES RAZONABLES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA: TITULARES, OBLIGADOS E INCUMPLIMIENTO

Desde hace mucho tiempo hasta el día de hoy, las personas con discapacidad enfrentan una situación de gran complejidad frente a sus posibilidades laborales en el Estado

Colombiano, el mayor problema se daba con relación a la vinculación y desarrollo integro en el ejercicio del empleo. Cabe señalar, que esta última no era por falta de capacidad sino por impedimentos sociales que le limitaban o lo colocaban en una situación de debilidad frente a los demás. Fue así, como con la creación de la Ley 361 de 1997; la Constitución Política Nacional de 1991, artículo 13; Decreto 2011 del 2017; Ley 1346 de 2009; y, la Ley 1618 de 2013 se promovió desde el punto de vista práctico y social, la aparición de una acción empresarial a cargo del empleador; la cual, gira en torno a la obligación de implementar ajustes razonables en la estructura, la vinculación y el manejo de su empresa. De igual manera, se le da un papel importante al Estado como el principal sujeto de promoción y protección del colectivo general, tal como señala la constitución política de Colombia de 1991 y como un futuro colaborador financiero de las empresas.

Este acto del empleador, si bien, se le da la calidad de obligación, el entenderla como anteriormente se le ha mencionado, da paso a que se le vea como una obstaculización al derecho de igualdad que tienen las personas en el territorio colombiano. Puesto que, si el empleador no cumple con su obligación, estaría afectando los derechos fundamentales del trabajador y los aspirantes al cargo. Además, en ninguna circunstancia debe creerse que hay posibilidad de negociar la aplicación de dichos ajustes razonables entre el empleador y el trabajador, sino que se entiende necesario para la integración plena de la persona con discapacidad.

En concordancia con lo anterior, el incumplimiento no solo afectara la inclusión

laboral de un colectivo que durante mucho tiempo ha sufrido la marginación, sino que se entiende según (Carrasquero, 2018) La CDPD establece expresamente que la falta de ajustes razonables, en la mayoría de los Estados miembros, la falta de ajustes está considerada como una discriminación. Concretamente, en Croacia, Finlandia, Francia, Alemania, Irlanda, Países Bajos, Eslovaquia, España, Colombia, entre otros, la falta de ajustes es tratada como una forma distinta de discriminación y no como un medio para establecer alguna otra forma más amplia de la discriminación constituye una discriminación por discapacidad. Incluso, el incumplimiento generaría perjuicios a los empleadores que recibirán demandas con solicitud de reintegro e imposición judicial de implementación de ajustes razonables en la brevedad de lo posible.

En algunos casos, la falta de ajustes razonables no constituye una forma de discriminación de acuerdo con la norma nacional, específicamente cuando se alega la falta de carácter razonable como un límite a dicha obligación, el cual es traducido con una carga excesiva y desproporcionada. no debe tomarse sólo desde la perspectiva del costo económico, sino también desde otros aspectos como el impacto que la adopción de tal ajuste tendrá en el resto de las personas compañeros de trabajo (Bolaños, 2016).

LOS AVANCES JURÍDICOS DE LOS AJUSTES RAZONABLES EN EL ÁMBITO LABORAL DE COLOMBIA

LOS AJUSTES RAZONABLES: UNA APROXIMACIÓN A LOS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y SUPRANACIONALES

Desde la Constitución Política de 1991 se tienen bases fundantes para respaldar la implementación de acciones afirmativas y estrategias para lograr la inclusión efectiva de las personas con discapacidad. Desde su preámbulo se prevé el principio de la igualdad y, por supuesto, la garantía a la vida de todos los habitantes del territorio. Esto está relacionado con el deber del Estado de respetar principios y derechos fundamentales como el del trabajo y el de la dignidad humana (art. 1º). Este último es entendido por la Corte Constitucional como: “el merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal” (2016). En esta misma sentencia, T-291 de 2016, la Corte expresa que la dignidad humana implica autonomía para desarrollar sus planes de vida, con condiciones determinadas para su existencia congrua, libre de sometimientos y humillaciones de cualquier índole. Precisamente estas consideraciones dan pie para exaltar el deber del Estado de garantizar los derechos y libertades fundamentales de los habitantes de la nación (art. 2º), en igualdad de condiciones, pero con una protección especial en razón a circunstancias determinadas, por ejemplo, la condición física o mental (art. 13º). Todo lo comentado previamente puede aplicarse en

el ámbito laboral, toda vez que es un derecho fundamental que implica gozar de un trabajo digno y justo (art. 25), que esté conformado por los mínimos de derechos, garantías y principios laborales, como la igualdad de oportunidades y la estabilidad en el empleo (art. 53º).

Por otra parte, en el contexto internacional se cuenta con diferentes instrumentos jurídicos que vinculan a los Estados que los suscriben y ratifican, de tal forma que deben observar el cumplimiento de sus contenidos (art. 93 C. Política, sobre el bloque de constitucionalidad). Así pues, se puede mencionar a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, primer impulso de los Derechos Humanos. En materia de discapacidad, de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad, ratificada en Colombia mediante Ley 762 de 2002, suscrita previamente en Guatemala para el año de 1999. En su contenido insta a prevenir, a rehabilitar y a sensibilizar con respecto a la discapacidad. Para ello contempla la investigación científica y el diseño de recursos, herramientas y medios como claves para que se logren los objetivos que ese instrumento contiene. De igual forma, cabe señalar a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada en el país mediante Ley 1346 de 2009, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2006. Este constituye el mayor instrumento jurídico para la protección de Derechos Humanos de las personas con discapacidad, cuya esencia se enmarca en el modelo social de la discapacidad.

Ahora bien, es relevante recalcar que Colombia, como Estado que suscribió la Convención Americana sobre Derechos Humanos -Ley 16 de 1972-, hace parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, cuyas implicaciones son varias, pero se destaca una para efectos de este estudio investigativo: debe realizarse el control de convencionalidad y debe tenerse en cuenta las sentencias proferidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En esa medida, Colombia cuenta con una institución supranacional que constituye una posibilidad para que una persona con discapacidad pueda defenderse ante un abuso o vulneración de sus derechos fundamentales. En el caso *Furlán y Familiares vs. Argentina*, del 2012, la Corte Interamericana de Derechos Humanos manifiesta que el colectivo en mención son personas en situación de vulnerabilidad, por lo tanto, el Estado debe cumplir sus obligaciones de garantizar los Derechos Humanos de ellos. Para ello pone de presente la necesidad, si se requiere, de implementar medidas positivas, de diferenciación positiva o prácticas de inclusión social efectiva (pp. 4-5).

El hecho de traer a colación el carácter subsidiario, pero complementario, del esquema de protección judicial que provee la Corte Interamericana de Derechos Humanos para las personas con discapacidad, hace parte de la línea de algunos teóricos. En otras palabras, doctrinantes relacionados al tema de la discapacidad consideran la posibilidad de que hayan jurisdicciones universales en defensa de los derechos de este colectivo, poniendo de presente ejemplos como: “una empresa multinacional que mantiene políticas de empleo discriminatorias contra las personas con discapacidad en un país e igualitarias en

otro” (Pindado, 2018, p. 56), cuestión que puede ser paliada con la intervención de una entidad de cualquier Estado que proteja a esa población mediante una acción judicial en instancias supranacionales competentes.

En otro lugar, puede mencionarse otros instrumentos normativos en materia de discapacidad dentro del ámbito internacional, tales como el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1983; ratificado en Colombia mediante Ley 82 de 1988. Con ella se busca establecer medidas adecuadas que permitan la readaptación profesional de las personas inválidas (discapacidad física) a través de servicios de formación, colocación y de orientación en el empleo. Asimismo, la Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para las Personas con Discapacidad en el Área Iberoamericana en 1992. Con esto se pone de presente que la normalización de estas personas implica respetar sus derechos y libertades, aparte que el Estado y la sociedad tienen una corresponsabilidad en la atención integral de esta población. En igual sentido están las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de 1993, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, no vinculatorias, pero sí de orden consuetudinario si se quiere. Buscan la consolidación de igualdad de derechos y obligaciones para todos, a través de medidas por parte del Estado. Aparte, en su contenido se pone de presente lo que puede considerarse agravantes de la discriminación hacia la discapacidad, tales como: que sea mujer, niño, anciano,

pobre, migrante, que posea discapacidad múltiple o que pertenezca a una minoría étnica o cultural.

AJUSTES RAZONABLES: UNA REVISIÓN A LA NORMATIVIDAD JURÍDICA INTERNA

Al tener en cuenta que Colombia es un Estado Social y Democrático de Derecho, se puede partir de la idea que aparte del principio de la dignidad humana que ya se mencionó anteriormente, también debe aplicarse el principio de la solidaridad. Con base en este, el Estado deberá tener en cuenta intereses y necesidades tanto individuales como colectivas, de tal forma que presente especial atención a aquellas poblaciones que se encuentran en situaciones de riesgo, bien sea de discriminación, o bien de exclusión social. Esto hace parte de la transición de Estados liberales donde se dejaba al pueblo o a la comunidad la realización de sus vidas particulares y sociales, dejando de lado las realidades de sectores minoritarios o que no compartían modelos estándares de la sociedad -blanco, heterosexual, condiciones físicas o sociales independientes, etcétera- (Pindado, 2018, pp. 43-44).

Por otra parte, la CDPD ha permitido librar diferentes avances jurídicos para la protección de Derechos Humanos, tal como pasó en Europa. En este continente a partir de la ratificación de la CDPD en la Unión Europea (UE, en adelante), en el año de 2010. Con este se estableció un cambio de base jurídica a la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, una vez que entró a regir el Tratado de Lisboa, en el 2009. Ambos textos jurídicos proveen a las personas con discapacidad de garantías bajo los principios de igualdad y no discriminación, autonomía, dignidad humana

e inclusión social efectiva (Rodríguez, 2018, p. 63). De igual forma, a partir de la CPDP en la UE se implementó la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, con la cual se trazan ocho ámbitos de acción: “accesibilidad, participación, igualdad, empleo, educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior; estableciendo medidas para adoptarlos (Rodríguez, 2018, p. 64).

Esta estrategia de la UE se relaciona con el deber que coloca la Ley 1618 de 2013, Ley Estatutaria de Discapacidad en Colombia, a los planes de desarrollo, pues deben incluir políticas públicas de discapacidad. Precisamente, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, Ley 1955 de 2019, establece cinco objetivos, según lo expone la Fundación Saldarriaga Concha (2020b). Estos se centran en un sistema de registro, para certificar y caracterizar a esta población, con lo cual puedan acceder a servicios y oportunidades, como son las de salud y las de vinculación laboral o emprendimiento. Asimismo, se busca garantizar el ejercicio de la capacidad legal y el acceso a la justicia de este colectivo, tal como se comentará más adelante. Finalmente, se reconoce la necesidad de mejorar la adecuación física de los contextos donde se desenvuelven y al aumentar el acceso a las tecnologías, útiles para sus actividades diarias o laborales. Así pues a través de la implementación del CONPES 166 de 2013 se rediseñó la política pública de discapacidad, CONPES 80 de 2004, para establecer la inclusión social dentro de esa estrategia nacional, añadiendo el Consejo Nacional de Discapacidad (CND), el certificado de la discapacidad a través de las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) y de las Secretarías

de Salud, al igual que brindando, junto con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, impulso para el Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD).

Así como la Carta de Derechos Fundamentales de la UE cobró mayor respaldo jurídico internacional, de la misma forma el ordenamiento jurídico de Colombia se debió adaptar a esta misma convención. De esa manera emergieron normas como la Ley 1996 de 2019, que establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad, eliminando figuras e instituciones jurídicas propias del modelo médico de la discapacidad, como lo era la interdicción (declaración judicial que restringía el ejercicio de derechos y libertades fundamentales de estos individuos). Acá se establecen, entre otros aspectos, la relación con la CDPD, la implementación de apoyos y ajustes razonables y la presunción de la capacidad de todas las personas, estableciendo que las personas con discapacidad son sujetos de derechos.

Al ser la principal columna vertebral de los ajustes razonables en los puestos de trabajo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2006 pese a ratificarse en distintos años, ha influido no solo en Colombia y Europa de manera significativa, sino que ha sido la fuente en diversos países de normas, leyes y reglamentos dirigidos a la promoción y protección de derechos laborales para el colectivo de personas en situación de discapacidad. Tal es el caso de Perú con la Ley General de la Persona con Discapacidad en adelante “Ley N° 29973” enfoca en considerar discriminatorio la negativa de implementar

ajustes razonables independiente del ámbito social en que se requiera su aplicación, negándose son por considerarse no razonable y una carga excesiva o desproporcionada. Cosa que, al mismo tiempo tiene en común con la forma en que el Estado colombiano asegura sus criterios frente al principio de no discriminación del colectivo en estudio, facilitando su protección a nivel jurisdiccional con la presentación de casos particulares en conflicto y su pronta resolución.

Una notable diferencia, es que, entre la legislación peruana y la colombiana, la regulación de los apoyos y los ajustes razonables se presenta de forma diferente. En el primero, el Decreto Supremo N° 016-2019-MIMP bajo un criterio unificado de aplicación en diversos ámbitos sociales, comprendiendo la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias, entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo en materia laboral (Congreso de la República, 2012). Mientras que, en el segundo los apoyos se trataron principal y exclusivamente con la ley 1996 del 2019 en materia de derecho procesal y asuntos civiles contractuales relacionados a la capacidad, sin mencionar los apoyos en materia de empleo.

Frente a estos cambios, una novedad de la legislación peruana con la última modificación de la Ley 29973–Ley General de la persona con discapacidad mediante el Decreto Legislativo N° 1417–Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, los ajustes razonables también incluirían a las personas con hijos o hijas menores con discapacidad. Lo anterior, con relación a gozar de licencias para la asistencia

médica y la terapia de rehabilitación que requieran los hijos, con lo que, se extiende el campo de protección a nuevos titulares de este derecho a la obligación de implementar ajustes razonables. Frente a esto, Colombia no tiene una regulación o existencia de alguna modificación que permita admitir ajustes razonables a más sujetos que a los trabajadores con discapacidad o aspirante a un cargo con dicha situación.

Por último, cabe indicar normas que desde el siglo pasado y hasta el día de hoy han permitido respaldar procesos laborales más inclusivos, de cara a las dificultades de índole social y actitudinal de algunos empleadores y de la sociedad en general. Tal es el caso de la Ley 361 de 1997, por medio de la cual se determinan mecanismos que permiten la integración de las personas con discapacidad a dimensiones como el empleo, a través de beneficios para los empleadores, como lo exponen sus artículos 30 y 31 de la ley en mención, apoyos de índole tributaria y en contratación pública. Por otro lado, está la Ley 1145 de 2007 que organizó el Sistema Nacional de Discapacidad (SND), que abarca recursos, normas e instituciones (ej. Consejo Nacional de Discapacidad y los comités departamentales y distritales de discapacidad) para llevar a cabo la materialización de los principios de la discapacidad, como lo son los de la CDPD.

CONCLUSIONES

1. Aunque en la normatividad jurídica nacional han existido avances de cara a la implementación de los ajustes razonables para las personas con discapacidad en los

puestos de trabajo, la evolución de dicha estrategia para garantizar plenamente la inclusión laboral del colectivo estudiado es todavía precaria. En dicho sentido, se requiere trabajo articulado entre todos los actores que promueven inclusión, así como mayor acompañamiento al sector empresarial por parte del Estado, una configuración más precisa de la estrategia a través de la cual se precisen aspectos como; el carácter razonable de los ajustes, quién debe ser el titular de la obligación, cuáles son los límites, la reglamentación de sanciones específicas derivadas del incumplimiento de dicha obligación y la unificación de criterios legales y jurisprudenciales respecto a que se entiende por personas con discapacidad y el contenido de los ajustes.

2. La sociedad actual se constituye en el primer detractor que incapacita a las personas con discapacidad, cuando son expuestos a ambientes en los cuales se dificulta su desarrollo y, además, se le deja a la independencia de su capacidad individual bajo condiciones de notoria discriminación.

3. Los ajustes razonables deben entenderse como todos aquellos cambios o adaptaciones necesarios e idóneos en un empleo o en el ambiente laboral que permite al trabajador con discapacidad tener acceso al ejercicio de sus derechos y a su inclusión plena a la estructura empresarial física y social.

4. Los ajustes razonables, fueron regulados como prueba fehaciente de la realidad material de las personas en situación de discapacidad en Colombia y el mundo.

5. Los ajustes razonables, tiene una estructura capaz de abordar el aspecto físico y actitudinal para lograr en lo posible cerrar

cualquier brecha o barrera que obstaculice el avance y la mejoría de un sistema empresarial respecto de sus trabajadores o futuros trabajadores con discapacidad.

6. Las desventajas en las que se encuentran las personas con discapacidad merecen la imposición de una cuota obligatoria para que puedan acceder a un trabajo de calidad. Pues, en el contexto de la realidad han demostrado tener grandes capacidades para el efectivo y eficaz ejercicio de un cargo, oficio o labor.

7. Los cinco elementos que estructura un ajuste razonable buscan: la eliminación de todo impedimento físico o socio laboral, al brindar oportunidades en respuesta a las prácticas sociales y culturales en pro de la igualdad laboral, y al ofrecer ventajas para dar mayores medios de entrada a la trabajador o aspirante con discapacidad a un trabajo decente.

8. Los apoyos y ajustes, tiene carácter subsidiario y persiguen la satisfacción de necesidades únicas y particulares de una determinada persona con discapacidad, abandonando el carácter general de los primeros métodos de protección que se dirigen al colectivo.

9. Existe un respaldo jurídico nacional e internacional a favor del colectivo estudiado, sin embargo, aún se deben trabajar los aspectos actitudinales del sector empresarial. Principalmente, se deberán hacer auditorías, bien por comités de empresas, o bien por parte del Ministerio de Trabajo, en sus oficinas descentralizadas. Esto servirá para verificar y llevar un banco de datos sobre la realidad de la inclusión laboral de ellos.

10. Desde las bases constitucionales de Colombia, los ajustes razonables implican la garantía de derechos fundamentales conexos como la igualdad, la no discriminación, el trabajo y la dignidad humana.

11. La financiación por parte del Estado será clave para que las pequeñas y medianas empresas vinculen mayor cantidad de personas con discapacidad.

12. Es necesaria la participación activa de las personas con discapacidad en la ejecución de la Política Pública de Discapacidad, teniendo en cuenta: contexto por regiones; acceso a la educación; formación para el empleo; rutas de orientación laboral; apoyo de fundaciones y organizaciones como intermediarios de empleo; alimentación del registro nacional de personas con discapacidad; y en la reestructuración física y socio laboral del sector empresarial en Colombia.

REFERENCIAS

- Agencia Federal para el Manejo de Emergencias – FEMA. (2020). Ajustes Razonables. FEMA. gov. <https://www.fema.gov/es/about/offices/equal-rights/accommodation>
- Ambroggio, S. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/1310>
- Bacca, A., Sabogal, J. & Arrivillaga, M. (2019). Análisis de la política pública de discapacidad en relación con los cuidadores. Colombia, 2013-2017. Hacia la Promoción de la Salud, 25(1), pp. 29-43. <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/108>

- Barnes, C. (2009). Un chiste malo: ¿rehabilitar a las personas con discapacidad en una sociedad que discapacita?. En Brogna, P. Visiones y revisiones de la discapacidad. Fondo de Cultura Económica, pp. 101-122.
- Bolaños Salazar, E. (2016). La idea de los ajustes razonable como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad. Actualidad Jurídica. <https://www.researchgate.net/publication/304038744> La idea de los ajustes razonable como forma complementaria para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad.
- Carrasquero Cepeda, M. (2018). Los Ajustes Razonables Para Personas con Discapacidad en la Unión Europea. Revista de Estudios Europeos N° 71, pp. 38-47. <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/29246/Estudios-Europeos-2018-71-Ajustes-razonables-personas-discapacidad...%2838-47%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Constantino, R. & Galicia, S. (2015). La configuración de los ajustes razonables en el ámbito laboral peruano: definiciones, omisiones y propuestas. Repositorio Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/168209>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). Furlán y familiares vs. Argentina. Sentencia de 31 de agosto de 2012. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_246_esp.pdf
- Congreso De La República. (2012). Ley N° 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima, Perú. <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursosviolencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-laPersona-con-Discapacidad-29973.pdf>
- De Asís, R. (2010). Las situaciones de dependencia desde un enfoque de Derechos Humanos, en Ramiro, M. & Cuenca, P. Los Derechos Humanos: la utopía de los excluidos, Dykinson, Madrid, 2010, pp. 163 y ss.
- De Asís, R. (2017). De nuevo sobre la accesibilidad: diseño, medidas, ajustes, apoyos y asistencia. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/317102258> De nuevo sobre la accesibilidad diseño medidas ajustes apoyos y asistencia
- De Asís, R., Barranco, C., Serra, M., Cuenca, P., Ansuátegui, F., Al, K. & Rodríguez, P. (2017). Aplicación de los ajustes razonables en Qatar, Un análisis sobre la garantía de la igualdad de las personas con discapacidad en el derecho común qatarí. Universitas, N° 27, pp. 110-126. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/UNIV/article/view/4020>
- De Asís, R. (2018). De nuevo sobre los ajustes razonables. Anales de derecho y discapacidad, N. 3, pp. 11-40. <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Anales183.pdf>
- De Lorenzo, R. (2018). Reforma social de la Constitución: comentarios y reflexiones al artículo 49. Anales de derecho y discapacidad, N. 3, pp. 11-40. <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Anales183.pdf>
- Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas. (2015). Más del 80 por ciento de las personas con discapacidad son pobres. <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/2015/08/18/mas-del-80-por-ciento-de-las-personas-con-discapacidad-son-pobres/>
- Diccionario panhispánico del español jurídico. (2020). Persona con discapacidad. <https://dpej.rae.es/lema/persona-con->

[discapacidad#:~:text=Adm.,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s.](#)

Ferrante, C. (2014). Usos, posibilidades y dificultades del modelo social de la discapacidad. *Revista Inclusiones*, 3(1), pp. 31-55. <http://www.archivosrevistainclusiones.com/gallery/3%20oficial%202014%20jul%20sep%20rev%20inc.pdf>

Finsterbusch, C. (2016). La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo al enfoque social de Derechos Humanos. *Ius et Praxis*, 22(2). <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sciarttext&pid=S0718-00122016000200008>

Fundación Saldarriaga Concha. (2020a). ¿Cómo busca empleo una persona con discapacidad? <https://www.saldarriagaconcha.org/como-busca-empleo-una-persona-con-discapacidad/>

Fundación Saldarriaga Concha. (2020b). El pacto por la inclusión. <https://www.saldarriagaconcha.org/el-pacto-por-la-inclusion/>

García, J. (2018). Ajustes Razonables y Apoyos en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Retos y Dificultades*. (36) pp. 131-149. <http://dx.doi.org/10.14201/shhc201836131149>

Goffman, E. *Estigma. La identidad social deteriorada*. Amorrortu: Buenos Aires, 2001.

Instituto de Biomecánica de Valencia-IBM. (2020). Integración laboral de personas con discapacidad en las entidades financieras. <http://bancadis.ibv.org/mapa-del-sitio/89.html>

Instituto Nacional para Ciegos (INCI). (2020). Según el DANE, el 7,2% de los colombianos tiene alguna discapacidad. <https://www.inci.gov.co/blog/segun-el-dane-el-7-2-de-los-colombianos-tiene-alguna-discapacidad>

[inci.gov.co/blog/segun-el-dane-el-7-2-de-los-colombianos-tiene-alguna-discapacidad](https://www.inci.gov.co/blog/segun-el-dane-el-7-2-de-los-colombianos-tiene-alguna-discapacidad)

Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. (2020). Lineamientos generales para la implementación de la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social en entidades territoriales 2013-2022. <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/politica-publica.aspx>

Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los Derechos de a las Personas con Discapacidad. Nueva York, Estados Unidos. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Navarro, L. (2007). Acción positiva y principio de igualdad. En *Revista de Ciencias Jurídicas*. (112). Pag. 107-122. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9740>

Organización de las Naciones Unidas. (2020). Algunos datos sobre las personas con discapacidad. <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/algunos-datos-sobre-las-personas-con-discapacidad.html>

Pazo, O. (2016). Una aproximación al concepto de “ajustes razonables” en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. https://www.academia.edu/37343356/Una_aproximaci%C3%B3n_al_concepto_de_ajustes_razonables_doc

Pérez Bueno, L.C. (2012). *La Configuración Jurídica De Los Ajustes Razonables*. Cermei. https://www.cermei.es/sites/default/files/docs/novedades/LA_CONFIGURACION_JURIDICA_DE_LOS_AJUSTES_RAZONABLES.pdf

Pindado, G. (2018). Las acciones colectivas como instrumento de defensa de los derechos de las personas con discapacidad. *Anales de derecho y discapacidad*, N. 3, pp. 11-40.

- <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Anales183.pdf>
- Reategui, M. (2018). Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la Ley General de la Persona con Discapacidad en las grandes empresas privadas del distritito de Chiclayo–2017. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1498>
- Rodríguez, B. El impacto de la CDPD en el ordenamiento de la UE a través de la jurisprudencia del TJUE: balance y perspectivas de futuro. *Anales de derecho y discapacidad*, N. 3, pp. 11-40. <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Anales183.pdf>
- Ruiz Ruiz, R. (2016). La distinción entre reglas y principios y sus implicaciones en la aplicación del derecho. *Derecho Y Realidad*, 10(20). <https://doi.org/10.19053/16923936.v1.n20.2012.4860>
- Sánchez, K. (2020). Análisis sobre los Ajustes Razonables en el ámbito laboral público peruano: agenda pendiente del Tribunal de Servicio Civil. Especialización. Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16381/SANCHEZ COLONIA KATHERINE LILIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16381/SANCHEZ_COLONIA_KATHERINE_LILIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saulo R. Galicia, S. R. y Constantino, R. (2015). La configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú: definiciones, omisiones y propuestas. *Anuario de Investigación del CICAJ*. Pontifical Catholic University of Peru. <https://www.researchgate.net/publication/305181324>
La configuración de los ajustes razonables en materia laboral en el Perú definiciones omisiones y propuestas
- Southwest ADA Center–Centro del Suroeste para la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades–La Ley para Personas con Impedimento. (1990). *Los Derechos Laborales de las Personas con Impedimentos*. Southwest ADA Center ILRU. Washington, D.C. <http://www.southwestada.org/html/publications/Spanish/losderechos.html>
- Ville, I., Fillion, E. & Ravaud, J. (2014). *Introducción à la sociologie du hândicap. Histoire, politiques et expérience*.
- Woehrling, J. (19998). L’obligation d’accommodement raisonnable et l’adaptation de la société à la diversité religieuse. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/1398/L%27obligation%20d%27accomandement%20raisonnable.pdf?sequence=1&isAllowed=y>