



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

PROYECTO DE LEY No. 018 DE 2015

“Por la cual se promueve el acceso al trabajo para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones”

Bogotá D.C. 27 de Julio de 2015.

Doctor
GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General
Senado de la República
Ciudad

Asunto: Proyecto de ley “Por la cual se promueve el acceso al trabajo para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones”

Señor Presidente,

Nos permitimos presentar a consideración del Honorable Congreso de la República el siguiente Proyecto de Ley **“Por la cual se promueve el acceso al trabajo para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones”**, con el fin de darle el correspondiente trámite legislativo, con la discusión y votación que constitucional y legalmente se ha dispuesto. En consecuencia, los abajo firmantes, dejamos en consideración de usted y de la corporación el proyecto de ley, en los términos de la exposición de motivos y en ejercicio de las facultades constitucionales consagradas en el capítulo III de la Constitución Política y legales establecidas en la ley 5ª de 1992 “Reglamento Interno del Congreso”.



Proyecto de Ley
“Por la cual se promueve el acceso al trabajo para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Objeto

El presente proyecto de ley tiene como propósito promover el acceso de personas con discapacidad al trabajo. Para ello se propone incluir en el Título III de la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo un capítulo sobre la vinculación laboral de personas con discapacidad, que incluye tanto medidas de promoción para la contratación, como correctivos para remover barreras legales que se han identificado como obstáculos de entrada en el mercado laboral de personas con discapacidad. Lo anterior en a la luz de los dispuesto por la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, la cual fue ratificada por Colombia el 10 de mayo de 2011, de acuerdo con la Ley 1346 de 2009.

El acceso al trabajo no solo es una garantía de equiparación de oportunidades, sino una forma esencial para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse con independencia y demostrar sus aportes a la sociedad. El presente proyecto de ley tiene como objetivo contribuir a la realización de dichos cometidos estatales.

II. El derecho de acceso al trabajo en la constitución política y el derecho internacional de los derechos humanos

El derecho al trabajo se encuentra protegido en la Constitución Política en su artículo 53. Dicho derecho contiene diversos elementos considerados por la propia Carta como fundamentales, a saber:

“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.” (Artículo 53, CP)

Uno de los elementos del derecho al trabajo es el de la estabilidad del empleo, el cual ha sido entendido por la Corte Constitucional como “la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo”¹. Este elemento se ve reforzado en determinadas circunstancias en las cuales el trabajador se encuentra en especial condición de vulnerabilidad, tal como se describirá adelante.

Por su parte el derecho internacional de los derechos humanos también protege el derecho al trabajo. Colombia ha ratificado diversos instrumentos que protegen el derecho al trabajo, entre ellos el Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)², el Protocolo adicional a la Convención Americana en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pacto de San Salvador)³ y los 8 Convenios fundamentales de la OIT, de los cuales es Colombia parte (en el cual se destaca el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)⁴, de 1958).

El PIDESC, el cual pertenece al bloque de constitucionalidad y por lo tanto prevalece dentro del ordenamiento interno⁵, consagra en relación con el derecho al trabajo que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.”

El Comité del PIDESC ha definido el alcance de las obligaciones del artículo xx alrededor de tres pilares. En primera medida se debe garantizar la **disponibilidad**

¹ Corte Constitucional. Sentencia C-501 del diecisiete (17) de mayo de dos mil cinco (2005). MP. Manu José Cepeda, y; Corte Constitucional, C-479 del trece (13) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y dos (1992). MP: José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero.

² Ratificado por la República de Colombia el 26 de octubre de 1969.

³ Ratificado por la República de Colombia el 22 de octubre de 1997.

⁴ En vigor para Colombia desde el 04 de marzo de 1969.

⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-744 del veintiséis (26) de septiembre de dos mil doce (2012). MP. Nelson Pinilla Pinilla.



del trabajo, es decir, “contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.” Adicionalmente, se deben adoptar medidas tendientes a garantizar la **accesibilidad** para toda persona en la jurisdicción estatal. La accesibilidad debe ser entendida en tres dimensiones: (i) de un lado la prohibición de la discriminación en el acceso al empleo, de otro; (ii) la adecuación que permita la accesibilidad física al trabajo, y, por último; (iii) la adopción de mecanismos que permitan la obtención y difusión de información respecto del mercado laboral. Finalmente, se debe avanzar en la **aceptabilidad y calidad** del trabajo, en términos de garantizar condiciones seguras de trabajo y la protección legal de los derechos del trabajador.⁶

El Estado debe dar cumplimiento a estas obligaciones a la luz del principio de progresividad consagrado en el artículo 2 del PIDESC y de esta forma tomar medidas tendientes a garantizar progresivamente los derechos del Pacto⁷. En relación con el trabajo, las medidas que se deben adoptar tienen que tener como objetivo garantizar de manera progresiva la disponibilidad, accesibilidad y aceptabilidad del derecho al trabajo. Estas medidas pueden ser de carácter legislativo, administrativo, de política pública o judicial, entre otras.

En procura también de la protección del derecho al trabajo, el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT dispone que el Estado se compromete a “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.” (Art. 2) Este compromiso de no discriminación se encuentra también consagrado en el PIDESC como obligación general en su artículo 2.2. Es así como la no discriminación en lo laboral constituye hoy una de las obligaciones principales de Colombia en la materia.

En resumen, el derecho a trabajo contiene en la actualidad -de acuerdo con el estándar internacional adoptado por Colombia- diversas dimensiones en las

⁶ Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General 18, El derecho al Trabajo (35º período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006). Párr. 12.

⁷ Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General 3, La naturaleza de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto) (Quinto período de sesiones, 1990) Párr. 2.



cuales el Estado debe trabajar con el fin de garantizar el trabajo decente para las personas bajo su jurisdicción. Sin embargo su dimensión principal se centra en dos obligaciones generales del Estado: garantizar la no discriminación en el acceso al trabajo y adoptar medidas orientadas a garantizar la disponibilidad, accesibilidad y aceptabilidad del trabajo.

III. El derecho al trabajo de personas con discapacidad en el derecho internacional de derechos humanos y en la Constitución Política: la prohibición de discriminación laboral de personas con discapacidad y el fuero laboral reforzado.

Los instrumentos internacionales de protección de los derechos de las personas con discapacidad protegen específicamente el derecho al trabajo de esta población, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de la misma. En especial la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad protege: “el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.” (Art. 27) Para dicho fin, el estado puede tomar diferentes medidas, tales como prohibir la discriminación por discapacidad en el trabajo, incluida en la continuidad en el empleo (Art. 27, letra a); la posibilidad de ejercer los derechos laborales (Art. 27, letra c), o; la realización de ajustes razonables para permitir el acceso al trabajo a personas con discapacidad (Art. 27, letra i).

De esta manera, el Estado debe garantizar la no discriminación laboral de personas con discapacidad y adoptar medidas para facilitar el acceso al mercado laboral de dicha población. Una mirada comparada permite mostrar como en diferentes latitudes se han adoptado medidas legislativas para proteger de la discriminación en lo laboral a personas con discapacidad. Países como Estados Unidos⁸, Inglaterra⁹, Sur África¹⁰, Nueva Zelanda¹¹, México¹², España¹³ y Perú¹⁴,

⁸ Americans with Disabilities Act (ADA), adoptado en 1990 y el cual tu enmendado en 2008. Se puede acceder en <http://www.ada.gov/pubs/adastatute08.htm>

⁹ The Disability Discrimination Act (DDA) en 1995 y que fue ampliado Disability Discrimination (NI) Order de 2006. Disponible en <http://www.nidirect.gov.uk/the-disability-discrimination-act-dda>

¹⁰ Employment Equity Act de 1998, el cual fue modificado en 2014. Disponible en: <http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/legislation/acts/employment-equity/eegazette2015.pdf>

¹¹ New Zealand Bill of Rights Act de 1990 expresamente prohíbe la discriminación con base en la discapacidad, la cual es recogida también por el Employment Relations Act de



han incorporado en sus legislaciones la prohibición de discriminación, con el objetivo de evitar que la discapacidad sea una circunstancia que impida el acceso o continuidad en el trabajo.

La discriminación laboral de personas con discapacidad es una de las principales problemáticas laborales para dicha población. Al respecto el Comité del Pacto de Derechos Civiles y Políticos ha señalado que:

“La esfera del empleo es una de las esferas en las que la discriminación por motivos de discapacidad ha sido tan preeminente como persistente. En la mayor parte de los países la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad es de dos a tres veces superior a la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad. Cuando se emplea a personas con discapacidad, por lo general se les ofrece puestos de escasa remuneración con poca seguridad social y legal y a menudo aislados de la corriente principal del mercado del trabajo. Los Estados deben apoyar activamente la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario.”¹⁵

Igualmente la falta de inclusión de esta población al trabajo hace que sus condiciones de vida se deterioren. La baja ocupación de personas con discapacidad es un fenómeno preocupante y de escala global. En éste sentido la Organización Mundial de la Salud en su Informe Mundial sobre Discapacidad ha reseñado los bajos índices de ocupación de la personas con discapacidad en la región. Así, por ejemplo, en México la tasa de ocupación de dicha población es del 47,2%; en Perú del 23,8 %; en Canadá es del 56,3 %, y; en Estados Unidos del 38%. En otras regiones la situación nos es más alentadora: en España la

2000. El cual se puede consultar en <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/whole.html#DLM58317>

¹² Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de 2011, la cual se puede consultar en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>

¹³ Ley 49 del 26 de Diciembre de 2007, “por lo que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.”

¹⁴ Ley 27050 Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual se puede consultar en <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/documentos/Ley27050.pdf>

¹⁵ Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aplicación Del Pacto Internacional De Económicos, Sociales Y Culturales, Observación general 5, *Personas con discapacidad* (11 período de sesiones, 1994), U.N. Doc. E/C.12/1994/13 (1994). Párr. 20



mencionada tasa es de 22%; en Japón del 22,7 %; en Sur África del 12,4; Alemania el 46,1, y; en India del 37,3 %.¹⁶

En Colombia, de acuerdo con el Censo del DANE de 2005, sólo un 22% de la población con discapacidad en Colombia (excluyendo la población con discapacidad permanente para trabajar) se encuentra trabajando. Es decir que cerca de un 80% de dicha población se encuentra sin acceso al trabajo.¹⁷ Estos datos son indicativos del por que buena parte de las personas con discapacidad en el país enfrenta altos índices de pobreza y exclusión social.

Esta falta de inclusión puede explicarse, entre otros factores, por la discriminación estructural que existe en relación con las personas con discapacidad. Por ello el Estado se encuentra en la obligación de adoptar medidas en contra de la discriminación laboral y en pos de erradicar la exclusión de la cual son objeto las personas con discapacidad.

En este sentido, tal como se describió arriba, los países han adoptado normas tendientes a prohibir la discriminación laboral de personas con discapacidad. En términos generales dicha prohibición se centra en prevenir que la discapacidad sea un factor por el cual una persona se le impida el acceso al trabajo o la continuidad en el mismo. En Colombia se incorporó dicha prohibición de discriminación en la Ley 361, en desarrollo el artículo 13 y 53 de la Constitución y con el propósito de garantizar la igualdad real o material de las personas con discapacidad.

Adicionalmente, la mencionada Ley consagró en Colombia la figura de la estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad. Esta se desprende del principio de estabilidad laboral contenido en el artículo 53 constitucional y se refiere a salvaguardas especiales en procura de proteger la continuidad en el trabajo de personas con discapacidad y garantizar que la discapacidad no es motivo para la terminación del contrato de trabajo. Con la protección reforzada se pretende otorgar salvaguardas adicionales a las personas con discapacidad respecto de potenciales acciones discriminatorias en lo laboral.

A pesar del muy buen intencionado objetivo de las normas anti-discriminación, en la actualidad existe evidencia empírica que sugiere que las normas que pretenden

¹⁶ Organización Mundial de la Salud. *Informe mundial sobre la discapacidad*. 2011. Tabla 8.1, pg. 268.

¹⁷ Fuente: Departamento Nacional de Planeación. Información estadística de discapacidad. Disponible en <http://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-demografia/discapacidad>



sobreproteger a los trabajadores con discapacidad de la la discriminación laboral pueden producir un efecto negativo en el acceso al trabajo de dicha población. Así lo manifestó la Organización Mundial de la Salud en su Informe Mundial sobre Discapacidad, quien tras un estudio comparado encontró que:

“En varios países, particularmente algunos de Europa del Este, mantienen una perspectiva protectora hacia los trabajadores con discapacidad. Sus códigos laborales estipulan, por ejemplo, jornadas de trabajo reducidas, mayores periodos de descanso, más largos periodos de vacaciones y más altas indemnizaciones por despido para trabajadores con discapacidad, indistintamente de sus necesidades particulares. Mientras estas regulaciones están construidas con las mejores intenciones, ellas pueden en ciertos casos conducir a los empleadores a considerar a los trabajadores con discapacidad como menos productivos y más costosos y, por tanto, menos deseables que aquellos sin discapacidad”¹⁸ (Traducción propia)

Este fenómeno se presenta en Colombia con el alcance que se le ha dado a la protección reforzada laboral de personas con discapacidad. Un estudio reciente realizado por el Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad del Pacto de Productividad (que consultó a diferentes organizaciones de personas con discapacidad, abogados laboristas responsables del área de gestión humana y representantes gremiales), concluyó que “[e]n cuanto a la disposición de contratar personas con Discapacidad, la mayoría [de empleadores] revela que no lo haría, mientras se mantenga la rigidez en la legislación”¹⁹. Dicha rigidez se refiere entre otras al artículo 26 de la ley 361 de 1997, la cual produce que un 78% de los empleadores (de acuerdo con el referido estudio) se abstenga de contratar personas con discapacidad.

La necesidad de modificar el contenido de una disposición legal como el artículo 26 de la ley 361 de 1997, también es compartida por las organizaciones de

¹⁸ “Several countries, particularly some in eastern Europe, retain a protective view towards workers with disabilities. Their labour codes mandate, for instance, shorter working days, more rest periods, longer paid leave, and higher severance pay for disabled workers, irrespective of the need. While these regulations are made with best intentions, they might in some cases lead employers to see workers with disabilities as less productive and more costly and thus less desirable than those without disabilities.”

¹⁹ Lermen, Dean; Martínez, Julio César, y; Parra Andrea. *Consultoría sobre Análisis de las Normatividad y propuesta de ajustes*. Pg. 32. Disponible en <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/informenarrativopercepcionesproblemasyrecomendacionescompleto.pdf>



personas con discapacidad. Según el estudio en comento, el movimiento asociativo de personas con discapacidad observó que: “las personas con discapacidad desconocen el artículo 26 y por consiguiente no lo exigen (...). Aquellos que lo conocen, entienden que este artículo fue creado con el fin de ayudar a la inclusión laboral de personas con discapacidad, pero que **se ha convertido en una barrera, teniendo un impacto negativo en el sector empresarial. Por lo anterior se vuelven necesarias las modificaciones, aclaraciones o ajustes que faciliten e impulsen la generación de empleo para las personas con discapacidad**”. (Resaltado fuera de texto).

De esta forma, el régimen de protección reforzada laboral de personas con discapacidad, tal y como está consagrado en nuestra legislación, ha producido un efecto negativo toda vez que desincentiva la contratación de trabajadores con discapacidad y previene la inclusión y acceso de dicha población al trabajo.

IV. La obligación de remover los obstáculos que impiden la inclusión laboral de personas con discapacidad como obligación para combatir la discriminación

El principio de no discriminación implica la adopción de las medidas destinadas a garantizar la igualdad material de las personas con discapacidad. Sin embargo, también impone la remoción de obstáculos formales o materiales que impidan alcanzar dicha igualdad. La Corte Constitucional ha sido enfática en señalar la necesidad de eliminar los obstáculos que previenen la inclusión. En palabras de la Corte el Estado está en la obligación de “remover los obstáculos que impidan la adecuada integración social de los discapacitados en condiciones de igualdad material y real, no meramente forma”²⁰.

Dicha obligación se desprende del texto constitucional en su artículo 13 y 53, como también de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia. La prohibición de discriminación por discapacidad exige como obligación la remoción de barreras que impidan el goce de los derechos de dicha población. En este sentido el Comité DESC ha señalado que:

“la "discriminación fundada en la discapacidad" puede definirse como una discriminación que incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, o negativa de alojamiento razonable sobre la base de la

²⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-030 del veintiocho (28) de enero de dos mil diez (2010). MP. Luis Ernesto Vargas.



discapacidad, cuyo efecto es anular u obstaculizar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de derechos económicos, sociales o culturales.”²¹

En consecuencia, si existen barreras *de jure* o *de facto* que obstaculicen el disfrute o acceso a derechos sociales para las personas con discapacidad, el Estado se encuentra en la obligación de eliminarlas.

El alcance de la protección reforzada del trabajador con discapacidad, aunque bien intencionada y que formalmente pareciera garantizar el derecho al trabajo, ha producido un efecto negativo en la inclusión y acceso al trabajo de personas con discapacidad al trabajo. Como se reseñó estas medidas de sobreprotección tienden a desincentivar la contratación laboral de personas con discapacidad y dicho fenómeno es el que ha producido la redacción del actual artículo 26 y la protección reforzada que ejerce la Corte Constitucional con base en este. Esto se demuestra, de un lado, por el hecho de que los empresarios no se sienten atraídos a contratar trabajadores con discapacidad debido a la rigidez de la mencionada norma y, por el otro, por el alto índice de desocupación (cerca del 80%) de las personas con discapacidad en Colombia.

Por lo tanto, la modificación de la protección reforzada laboral para personas con discapacidad es una medida que se explica a la luz de garantizar el disfrute y acceso al derecho social del trabajo a dicha población, y de esta manera eliminar obstáculos que pueden producir escenarios discriminatorios.

Es pertinente resaltar que el presente proyecto de ley no pretende eliminar la protección reforzada, sino modificarla de tal manera que facilite la inclusión laboral de personas con discapacidad.

V. Competencia para reformar el fuero reforzado laboral para personas con discapacidad

El Congreso de la República tiene la competencia para reformar el fuero reforzado del trabajador con discapacidad de acuerdo con la Constitución Política y la legislación nacional. De acuerdo con el Artículo 150 Superior, es el Congreso de la República al que le corresponde hacer la leyes, y con base en dicha competencia se expidió la Ley 361 de 1997.

²¹ Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aplicación Del Pacto Internacional De Económicos, Sociales Y Culturales, Observación general 5, *Personas con discapacidad* (11 período de sesiones, 1994), U.N. Doc. E/C.12/1994/13 (1994). Párr. 15.



La Corte Constitucional ha reafirmado dicha competencia del Congreso respecto de la protección reforzada de personas con discapacidad en su fallo C-744 de 2012, en cual, en relación con la protección reforzada del artículo 26 de la Ley 361, sostuvo que:

“es función exclusiva del legislador, dentro de su connotación democrática, que determinará si es apropiado y conveniente restringirla o morigerarla si en realidad estuviere resultando contraproducente, o por el contrario debiera ampliarla, todo lo cual habría de acometer democráticamente, con las cargas argumentativas y el indefectible debate que le son propios.”²²

Como se denota, la Corte también reconoce que si las medidas de protección reforzada laboral para personas con discapacidad resultan contraproducentes, esta podrá restringirse o morigerarse por parte del Congreso de la República. Es precisamente una de las razones que justifican la presentación del presente proyecto de Ley a consideración del H. Congreso. El citado artículo 26 ha generado un efecto de exclusión del mercado laboral de personas con discapacidad, y por tanto su contenido debe ser rediseñado con el fin que permita la inclusión laboral.

VI. Protección reforzada de trabajadores con discapacidad en eventos de despidos masivos.

Distintas razones llevan a que, en determinadas circunstancias, el empleador termine el contrato de trabajo de un número plural de trabajadores. De acuerdo con la Ley 50 de 1990 en su artículo 67, un su artículo 67 numeral 4to, señala cuando se produce un despido colectivo de trabajadores en Colombia. El presente proyecto de Ley, como una forma de proteger la estabilidad del trabajo de personas con discapacidad, incorpora una garantía especial para dichos trabajadores con la finalidad de protegerlos en situaciones de despidos masivos. De esta manera, se señala en el articulado que dicho evento el empleador se abstendrá de terminar el contrato de trabajo al trabajador con discapacidad, a menos que demuestre que dada la discapacidad el trabajador no puede ejercer ninguna otro cargo dentro de la empresa. Toda vez que en los despidos masivos son de especial vigilancia estatal, para lo cual se deben llevar procedimientos especiales ante el Ministerio del Trabajo, éste velará por la protección especial de

²² Corte Constitucional. Sentencia C-744 del veintiséis (26) de septiembre de dos mil doce (2012). MP. Nelson Pinilla Pinilla.



los trabajadores con discapacidad que se establece en el presente proyecto de Ley.

VII. Ajustes razonables e incentivos como medidas para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Un elemento esencial para asegurar la inclusión laboral de personas con discapacidad en el empleo, es la de garantizar acomodaciones razonables. De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se entienden por ajustes razonables:

“las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (Artículo 2)

La práctica comparada sugiere que con el fin de contrarrestar posibles efectos negativos de medidas en contra la discriminación laboral por discapacidad, se deben acompañar estas con medidas que promuevan los ajustes razonables.

Los ajustes razonables son fundamentales para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad. Teniendo en cuenta el modelo social de discapacidad como principio de la Convención sobre Derechos de Personas con Discapacidad, el Informe de 2015 del Pacto de Productividad resalta como un modelo de inclusión laboral “debe enfocar su mirada no solo en la persona sino también en entornos laborales”²³. Esta mirada social de la discapacidad impone la necesidad de construir entornos laborales capacitantes, que faciliten la inclusión productiva de la población, Los ajustes razonables posibilitan entonces la realización del derecho constitucional al trabajo.

Por tanto, el presente proyecto incluye un aparte en el que indica que frente a la contratación de personas con discapacidad, el empleador deberá adoptar ajustes razonables que le permitan a la persona con discapacidad desempeñarse adecuadamente en su función. Para incentivar el cumplimiento de esta disposición, al igual que, en general, la contratación de personas con

²³ Pacto de Productividad. *Pacto de Productividad. Promoviendo al inclusión laboral de personas con discapacidad*. 2015. Pg. 158



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

discapacidad, el proyecto concede beneficios tributarios para aquellos empleadores que lleven a cabo ajustes razonables. El Gobierno Nacional establecerá las reglas precisas en las cuales se podrán aplicar los mencionados beneficios tributarios consagrados en el presente proyecto de ley.

Adicionalmente, se modifica el artículo 31 de Ley 361 de 1997, el cual establece los beneficios tributarios para empresas que vinculen personas con discapacidad. El artículo se modifica en tanto que establece factores diferenciales para dichos beneficios dependiendo del porcentaje de "limitación" del trabajador. Dicha diferenciación constituye una distinción que no es objetiva y razonable, y por tanto debe ser eliminada.



Proyecto de Ley

“Por la cual se promueve el acceso al trabajo para personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones”

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO. El objeto de esta ley es establecer medidas de protección laboral en favor de las personas que padecen algún tipo de discapacidad física.

ARTÍCULO SEGUNDO. Adiciónase al TÍTULO III "CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES", de la PARTE PRIMERA del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, un Capítulo VII, integrado por cuatro artículos, con el siguiente contenido:

**CAPÍTULO VII
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

ARTÍCULO TERCERO. Adiciónese al Código Sustantivo del trabajo lo siguiente: **Artículo 103A. Protección especial al trabajador con discapacidad.** En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

ARTÍCULO CUARTO. Adiciónese al Código Sustantivo del trabajo lo siguiente: **Artículo 103B. Terminación del contrato de trabajador con discapacidad.** Los contratos de trabajo se rigen por las normas del presente Código y las que lo adicionan y modifican. Para la terminación del contrato de un trabajador con discapacidad, se adicionan las siguientes reglas:

1. Ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el numeral anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador con discapacidad incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato.
3. Para la terminación del contrato de trabajador con discapacidad siempre se garantizará el derecho al debido proceso, teniendo en todo momento en cuenta la discapacidad de trabajador.



ARTICULO QUINTO. Adiciónese al Código Sustantivo del trabajo lo siguiente: **Artículo 103C. Protección de personas con discapacidad en casos de despidos colectivos de trabajadores.** Cuando el empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en el artículo 61, numeral 1o, literal d) de éste Código, los trabajadores con discapacidad no serán despedidos a menos que la discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en cualquier otro puesto a cargo del empleador.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, en el marco del procedimiento de autorización de despidos colectivos, verificará el cumplimiento de este artículo.

ARTÍCULO SEXTO. Adiciónese al Código Sustantivo del trabajo lo siguiente: **Artículo 103D. Ajustes razonables.** El empleador procurará realizar los ajustes razonables en el lugar trabajo con el fin de que los trabajadores con discapacidad puedan acceder y mantener su trabajo. Los empleadores que lleven a cabo ajustes razonables podrán descontar hasta un 150% del costo de los ajustes razonables del impuesto de renta del año gravable en el cual se llevó cabo el ajuste razonable. El Gobierno Nacional reglamentará

ARTICULO SEPTIMO. Modifíquese el artículo 31 de la Ley 361 de 1997, el cual quedará así:

Artículo 31º.- Los empleadores que ocupen trabajadores con discapacidad certificada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista.

Parágrafo.- La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por éste último son personas con discapacidad comprobada.

ARTÍCULO OCTAVO. VIGENCIA Y DEROGATORIA. Derógase el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y las demás disposiciones que le sean contrarias. La presente ley rige a partir de su sanción y promulgación y modifica el Código Sustantivo del Trabajo.