



Inclusión laboral

de personas con discapacidad

Working inclusion of disabled persons

35

By: Julio Cesar Martinez Castaño,*
Human Resources Manager of Colcafe

The new concept around which companies revolve in the world is that of Sustainable Development or the harmony in the triple account of results of organizations: economic growth, protection of the environment and social responsibility. If we review social needs such as hiring disabled persons under the perspective of sustainability, we find that we have a great social debt pending, since figures are dramatic.

El Dr. Julio César Martínez Castaño, es abogado de la Universidad de Medellín y Especialista en Formación Empresarial de la Universidad Pinar del Río de Cuba, además, Coach Ontológico Personal Certificado de E-Iconex International. Es miembro del Comité de Abogados Laboralistas de la Asociación Nacional de Industriales ANDI, del Comité Técnico de Riesgos Profesionales de la Asociación Nacional de Industriales ANDI y del Comité Jurídico de ASCORT.

Today, over 50 million people in Latin America have a certain degree of disability, and in Colombia, it is estimated that over three million Colombians suffer from a form of disability. A great majority of these people has been excluded from the working world due to social paradigms and legal myths; and by no being part of the country's economic cycle they are placed in the vicious circle of poverty, since as a result of being excluded from labor opportunities, their disability, as well as their vulnerability to malnutrition and disease increase. Today in Colombia it is estimated that 50% of disabled persons are under the subsidized regime of the social security general system of health.

The United Nations at world level are calling the attention of all governments regarding the imperative need to generate policies of working inclusion for disabled persons.

Without any doubt, companies will be hardly viable in the long term in non viable environments; therefore social commitment with development may be identified through global initiatives.

Por: Julio César Martínez Castaño,
Gerente Gestión Humana Colcafé

El nuevo concepto sobre el cual se mueven las empresas en el mundo es el desarrollo sostenible o esa armonía en la triple cuenta de resultados de las organizaciones: el crecimiento económico, la protección del medio ambiente y la responsabilidad social. Si revisamos necesidades sociales como la vinculación de personas en situación de discapacidad, bajo la perspectiva del concepto de sostenibilidad, nos encontramos con una gran deuda social pendiente, ya que las cifras son dramáticas.

Hoy más de 50 millones de personas en Latinoamérica sufren alguna discapacidad y en Colombia se calcula que más de tres millones de colombianos tienen alguna situación de discapacidad. Una gran mayoría de esas personas vienen siendo excluidas del mundo laboral por paradigmas sociales y mitos legales, y al no ingresar al ciclo de la economía del país, se les encierra en el círculo vicioso de la pobreza, ya que al ser relegados de oportunidades laborales, se les incrementa su condición de discapacidad y su vulnerabilidad a la desnutrición y a la enfermedad. Hoy en Colombia se calcula que aproximadamente el 50% de las personas con discapacidad están en el régimen subsidiado del sistema general de la seguridad social en salud.



Una gran mayoría de personas con discapacidad vienen siendo excluidas del mundo laboral por paradigmas sociales y mitos legales.

A nivel mundial la Organización de Naciones Unidas viene llamando la atención a todos los gobiernos sobre la imperiosa necesidad de generar políticas de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad.

Sin duda alguna, las empresas difícilmente serán viables en el largo plazo en entornos inviables, por lo que el compromiso social con el desarrollo puede identificarse a través de iniciativas globales. Algunas de esas iniciativas son:

1. El Pacto Global:

Creado por la ONU en 1999 y cuyo fin es promover un diálogo social que permita conciliar los intereses de las empresas, con los valores y demandas de la sociedad civil. Entre sus diez principios, en materia de derechos humanos, sostiene que las empresas deben "apoyar y respetar la protección de los derechos humanos" y solicita que se elimine la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2. Objetivos del Desarrollo del Milenio:

Fueron suscritos por los países miembros de las Naciones Unidas en el año 2000, objetivos en los cuales se fijan metas claras para cumplir antes del año 2015. Se tiene como primer objetivo: "erradicar la pobreza extrema y el hambre".

3. Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad:

Esta convención fue suscrita en el año 2007 por los países miembros de la ONU con el fin de proteger los derechos y la dignidad de las personas en situación de discapacidad. Entre los derechos que se incluyeron están: el derecho a la educación, a la salud, a trabajar, a ser incluido en la comunidad y a estándares adecuados de vida y de protección social. El Artículo 27 sobre trabajo y empleo dice expresamente: "los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o

aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación."

4. Organización Internacional del Trabajo:

Viene promoviendo su política del derecho al trabajo decente de las personas en situación de discapacidad. Desde el año 1983 promulgó el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, incluso desde el año 1958 la OIT mediante el Convenio 111 ya había establecido la no discriminación de las personas en empleo y ocupación y la igualdad de oportunidades.

5. Organización de Estados Americanos:

El 7 de junio de 1999 la OEA celebró en Guatemala, la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Dicha convención fue ratificada posteriormente por Colombia con la Ley 762 de julio de 2002.

Legislación colombiana en materia de discapacidad

Hace muchos años que en Colombia se viene legislando a favor de las personas en situación de discapacidad. Esa protección legal viene desde la misma Constitución Nacional de 1991 en Artículos como el 13, 16, 25 y 47 donde la Carta Magna hace un llamado de oportunidades laborales para esta población y a la no discriminación. Algunas de las Leyes que podemos resaltar son las siguientes:

Ley 82 de 1988:

Mediante esta Ley se aprobó el Convenio 159 de la OIT, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad.

Ley 2177 de 1989:

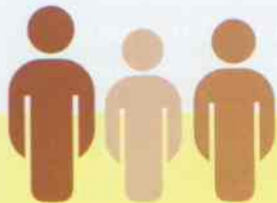
Esta norma se encarga de desarrollar la Ley 82 de 1988.

Ley 115 de 1994:

Es la denominada "Ley General de Educación", la cual prevé el diseño de programas especiales de educación para personas con limitaciones o capacidades excepcionales.

Ley 119 de 1994:

Con esta Ley se reestructuró el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se le ordena organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas, subempleados y programas de readaptación profesional para personas con discapacidad.



Beneficios arancelarios a la importación de maquinaria y equipos especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con limitación.

Ley 335 de 1996:

Relacionada con la Comisión Nacional de Televisión y mediante la cual se crea la televisión privada, que en su Artículo 12 ordena la inclusión del sistema de sub titulación o lenguaje manual.

Ley 361 de 1997:

Esta es la denominada "Ley Clopatovsky", mediante la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitaciones, además dicta disposiciones en materia de salud, educación, articulación laboral, bienestar social y accesibilidad para este público.

Decreto 2381 de 1999:

Mediante el cual se acogió el día 3 de diciembre de cada año como "el día nacional de las personas con discapacidad". En 1992, al término del Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992), la Asamblea General proclamó el día 3 de diciembre como "Día Internacional de las Personas con Discapacidad".

Ley 1064 de 2006:

Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la Ley general de educación.

Ley 1306 de 2009:

Esta es una importante norma que ratifica nuevamente el derecho al trabajo para todas las personas.

Ley 1346 de 2009:

Por esta Ley se aprueba la convención de los derechos de las personas con discapacidad adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Decreto 019 de enero 10 de 2012:

Establece la posibilidad de desvincular laboralmente personas con discapacidad, sin necesidad de pedir permiso al Ministerio de Trabajo, siempre y cuando sea por justa causa y se garantice el debido proceso.

Beneficios tributarios para las empresas que contraten personas con discapacidad

Ley 361 de 1997:

Las empresas que contraten trabajadores con limitación no inferior al 25 % y que estén obligadas a presentar declaración de renta tienen derecho a

deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el último año gravable a las personas con limitaciones. Esta Ley también establece prelación en el otorgamiento de créditos de organismos estatales, siempre y cuando estas se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa de personas con limitación, igualmente establece esta Ley beneficios arancelarios a la importación de maquinaria y equipos especialmente adaptados o destinados al manejo de personas con limitación.

La Ley 361 también prevé beneficios para las empresas que participen en contratación con el estado a través de licitaciones, las cuales en caso de empate, se adjudicarán a la empresa que tenga más personas en situación de discapacidad contratadas a través de vínculo laboral; recientemente el Ministerio de Trabajo expidió una resolución donde ratifica dicho beneficio en las licitaciones públicas. Igualmente las empresas que contraten aprendices en situación de discapacidad, el Sena contabiliza doble cada aprendiz con discapacidad, para efecto de la cuota legal de la empresa con la cual se suscriba el contrato de aprendizaje.

Ley 1429 de 2010:

Esta Ley denominada "la Ley del primer empleo" incluyó beneficios para las empresas que contraten personas en situación de discapacidad, permitiéndoles descontar del impuesto sobre la renta los valores pagados a esos colaboradores por concepto de: aportes parafiscales al Sena (2%), Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (3%), Cajas de Compensación Familiar (4%), aportes en salud en la subcuenta de solidaridad del Fosyga, cuya tarifa plena es 1,5% y aporte al fondo de garantía de pensión mínima que es del 0,5% del salario para el caso de personas afiliadas al régimen de ahorro individual de pensiones. Este beneficio sólo se puede disfrutar por tres años.

Municipio de Medellín: compromiso con la discapacidad

El Municipio de Medellín es un ejemplo a nivel nacional en el compromiso decidido con las personas en situación de discapacidad. Mediante el Acuerdo 86 de 2009, adoptó una política pública en discapacidad y acogió los principios generales establecidos en la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13

de diciembre de 2006 y ratificados por Colombia, mediante la Ley 1346 del 31 de diciembre de 2009. Dichos principios son:

- a. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas.
- b. La no discriminación.
- c. La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- d. El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
- e. La igualdad de oportunidades.
- f. La accesibilidad.
- g. La igualdad entre el hombre y la mujer.
- h. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.
- i. La corresponsabilidad.

En el Acuerdo Municipal además, se hace especial énfasis a la no discriminación por razones de discapacidad, al diseño universal y equiparación de oportunidades para las personas en situación de discapacidad.

Uno de los avances importantes del Municipio de Medellín es la creación de estímulos tributarios para los contribuyentes que empleen personas en situación de discapacidad, dichos estímulos quedaron expresamente establecidos en el estatuto tributario del Municipio, el cual quedó consagrado en el Acuerdo Municipal 057 de 2003 en su Artículo 46 B, el cual dice expresamente:

"...Los contribuyentes del impuesto de Industria y Comercio y Avisos y Tableros que empleen personal discapacitado en el Municipio de Medellín podrán descontar de su base gravable anual, en su declaración privada, una suma equivalente al ciento por ciento (100%) del valor de los pagos laborales a los discapacitados en el año base del gravamen".

El Municipio de Medellín ha efectuado en los últimos tres años inversiones en la ciudad en sus programas para personas en situación de discapacidad, una suma aproximada a los 12.600 millones de pesos, que si bien es un monto importante, cubre parcialmente ese pasivo social en inversiones de infraestructura accesible y programas en beneficio de esta población.

La experiencia de Colcafé

“No es la discapacidad lo que hace la vida difícil, sino los pensamientos de los demás”, con esta frase se ilustra la decisión de Colcafé de vincular laboralmente personas en situación de discapacidad que nace de la necesidad de mejorar las condiciones sociales de esa población, lo cual está enmarcado en la dimensión social del desarrollo sostenible del Grupo Empresarial Nutresa. Igualmente el Grupo es consecuente con el principio de combatir el hambre y erradicar la pobreza extrema, ya que es signatario y adhirió desde el año 2009 al Pacto Global de Naciones Unidas. Vincular personas con discapacidad también está alineado con el objetivo estratégico de “Desarrollo de Nuestra Gente” y valores como la “Ciudadanía corporativa responsable”.

40



Dr. Julio César Martínez Castaño,
Gerente Gestión Humana Colcafé

“Soy sordo”

Una hoja de vida diligenciada a mano con la expresión “Soy sordo” fue el detonante para facilitar que hoy se abran oportunidades importantes para personas en situación de discapacidad. Cuando llegó a nuestras manos, dando cuenta de una amplia experiencia laboral, inmediatamente surgió la inquietud: si en otras empresas ha trabajado, ¿por qué no intentarlo en Colcafé?

Cuatro años han transcurrido con este proceso en Colcafé, periodo en el cual se han establecido alianzas con diversas instituciones que nos han aportado su conocimiento en temas específicos sobre la discapacidad. Estas son nuestras experiencias mancomunadas:

Fundación Prodébiles Auditivos

Debido a que iniciamos esta transformación vinculando a personas con discapacidad auditiva, contamos con la asesoría de la Fundación Prodébiles Auditivos, quienes nos acompañaron en los procesos de selección, adaptación y socialización de estos colaboradores. Durante el tiempo que lleva esta experiencia, hemos recibido el apoyo de psicólogos, trabajadores sociales y educadores especialistas en este tipo de discapacidad sensorial.

Pacto de Productividad

Es un programa empresarial que tiene como propósito generar un modelo que permite cualificar y articular la cadena de servicios relacionados con la inclusión de personas en situación de discapacidad, contribuyendo con su inclusión económica y social como trabajadores generadores de crecimiento económico, desarrollo y consumo. Esta iniciativa está financiada por el Banco Interamericano de Desarrollo, Fundación Corona, Fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia y el Sena; como socios regionales figuran algunas cajas de compensación familiar como: Comfenalco, Cafam, Comfandi, entre otras y como instituciones aliadas están Andi, Fenalco, Acopi, Confecámaras, Ministerio de Trabajo y Red Pacto Global Colombia.

Deisy Alejandra Vélez, Leidy Johana Castrillón y Víctor Alfonso Montoya, Ayudantes de Producción de Salón de Empaques. Tienen discapacidad auditiva.



