

>>**Moderadora:** Agradecemos la presencia del señor David Abella y de Julio César Ladino, su aporte, su testimonio de vida, no solamente personal sino laboral. Damos la bienvenida al señor Julio César Martínez, gerente de recursos humanos de la empresa Colcafé del Grupo Nutresa, nos va a compartir su experiencia en cuanto a la temática de vinculación de las personas con discapacidad, contratación, tributación y legislación.

[video]

>>Julio César Martínez: Nosotros nos hemos venido preparando, primero, buscando aliados, los primeros aliados que buscamos fue Fundación ProDébiles Auditivos para nuestros discapacitados auditivos. Igualmente, buscamos también, entidades especializadas en el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad como un programa del PIB que se llama Pacto de Productividad.

>>Hombre: Para mí, bueno yo me siento orgulloso, ¿cierto? De poder compartir con gente que pensaría uno que no tienen oportunidad del medio pero que realmente empresas como esta le brinda esa oportunidad.

>>Mujer: Me siento muy contenta, me siento muy contenta porque ellos con las señas se pueden comunicar conmigo, veo cómo también les están enseñando señas, porque no sé, no soy una sordo hábil que sabe completamente su lengua y me siento también muy contenta de que ellos, mis propios compañeros sordos, me enseñen a mí señas y comparta con ellos para poder comunicarme mejor.

>>Julio César Martínez: Igualmente, diseñamos con aprendices con discapacidad auditiva un diccionario de señas para los que somos oyentes entendamos esa población. En cinco años que llevamos implementando esta política de contratación laboral de personas con discapacidad, puedo dar fe de varios temas con respecto a ellos. Primero, un inmenso sentido de pertenencia a la organización, un cumplimiento este no de normas de seguridad y normas de alimentos para una empresa como la nuestra. Pero ante todo un compromiso permanente en el trabajo, incluso los niveles de ausentismo son absolutamente nulos.

>>Hombre: Estos talleres mis compañeros oyentes lo ven como una oportunidad, porque antes para poderse comunicar con ellos debían acudir a alguna persona que pudiera leerlos los labios y pudiera transmitirle lo que estábamos necesitando. Y lo toman con compromiso.

>>Mujer: Mis papás me preguntan cómo me ha ido, cómo me fue en el trabajo, yo siempre les digo que muy bien, me he sentido muy contenta porque es mucho trabajo, mi mamá siempre me dice que gracias a Dios, y yo siempre claro, siempre también le asiento y le digo que gracias a Dios es que tengo este trabajo.

>>Hombre: Convivir con ellos para mí es una de las mejores experiencias que he tenido, por el aprendizaje, aprender el idioma de señas es como, me siento como en este momento como estudiando inglés, pues de hecho estoy estudiando inglés y siempre lo relaciono, es un lenguaje más que voy a tener.

>>Julio César Martínez: Y nosotros entendíamos de que ese sordo lo queríamos contratar a largo plazo, y si lo queríamos contratar a largo plazo teníamos que diseñar un ambiente laboral incluyente para estas personas, el mayor beneficio que se tiene con hacer inclusión laboral de personas con discapacidad, es crear valor social.

>>Mujer: Porque las personas sordas también necesitamos trabajar.

>>Julio César Martínez: La cultura de Colcafé está centrada en una verdad absoluta y es que en una organización empresarial trabajan seres humanos. Y nuestra cultura está fundamentada en tres pilares, la confianza, respeto y la calidez en el trato, solamente con unas buenas relaciones con nuestros trabajadores hacemos no solamente una mejor empresa sino un mejor país.

[fin video]

>>**Julio César Martínez:** Muy buenas tardes. Venimos en el día de hoy, los que estamos en este camino como de trabajar por el tema de la discapacidad, con ver un auditorio lleno, creo que las personas que vienen trabajando en discapacidad saben que esto no es muy normal en todo este camino. Sin embargo, nosotros como compañía, todos saben quién es Colcafé, Colcafé es una empresa que pertenece al Grupo Nutresa, Grupo Nutresa es, todos la conocen demasiado, es el primer grupo de alimentos de este país, el cuarto grupo de alimentos de Latinoamérica.

Yo pertenezco al negocio del café, al más sabroso, más aromático. Colcafé hace parte de estas empresas, yo no voy a mencionar las otras empresas de café pero tenemos empresas de café acá en Colombia con otras razones sociales, hay una adquisición de hace dos años en Malasia, y recientemente se dieron cuenta de la compra que hizo el Grupo Nutresa, que compró otro grupo, el segundo grupo de alimentos de Chile, que se llama

Tresmontes Lucchetti, lo que más se conocen son las pastas pero ahí hay varios negocios y entre ellos también hay plantas de café.

¿Por qué?, ¿por qué hacer inclusión en una empresa del Grupo Nutresa?, le apuntamos en la filosofía de actuación corporativa, nosotros tenemos dos pilares a los cuales le apuntamos cuando tenemos este tipo de prácticas, todo el tema de ciudadanía corporativa responsable, y todo el tema de desarrollo de nuestra gente.

Esta es la forma como se representa estratégicamente el Grupo Nutresa, cualquier persona del Grupo Nutresa que vaya a hablar siempre les va a mostrar esto, en la organización lo llamamos de varias maneras, unos lo llaman dizque el limón de Nutresa, pero realmente es la forma más gráfica de demostrar nuestras metas estratégicas que ya están trazadas al año 2020, que es el año en que el Grupo Nutresa cumple 100 años.

Y ustedes ven que hay en la parte exterior en Word 20 dice desarrollo sostenible, qué quiere decir eso, todos los objetivos estratégicos que están en el centro, toda la parte de innovación efectiva que la tenemos también como forma de actuar empresarial, quiere decir que todo lo que hagamos en nuestro grupo, en cualquier empresa del Grupo Nutresa, se hará siempre sobre la base del desarrollo sostenible, trabajando la empresa las tres dimensiones.

Otra razón por la cual trabajamos el tema de inclusión, es primero, el convencimiento absoluto que el tema de inclusión laboral es un asunto de derechos humanos, yo creo que para todos es claro que es un tema de diversidad, es un tema de igualdad de derechos, pero Grupo Nutresa adicionalmente desde el año 2009 adhirió a Pacto Global, y cuando uno adhiere a Pacto Global, adhiere para generar acciones, no para hacer declaraciones.

Y es importante entender que si tiene que ver con un tema derechos humanos el grupo ha ido más allá, nosotros a partir de este año hubo una declaratoria pública que hizo el grupo, incluso ante el representante de la ONU de derechos humanos, donde se compromete a que en todos los espacios laborales del Grupo Nutresa habrá respeto absoluto por los derechos humanos. Entonces, ahí cumplimos la famosa, lo que nos enseña Ruggie, y es que hay que proteger los derechos humanos, hay que respetarlos pero también hay que remediarlos. Nosotros creemos que cuando estamos apuntando a igualdad de derechos, estamos en un asunto absoluto de derechos humanos.

Paso rápidamente porque es importante entender también que toda esta práctica es una práctica que definitivamente te apunta a muchos temas que son responsabilidad absoluta de las empresas. Uno, el de, frente a la OIT el derecho al trabajo decente de personas con

discapacidad, los Convenios 111 y el Convenio 159, y el 111 de no discriminación, y el 159, el de readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad que, es curioso, esto es ley de la República prácticamente, la Ley 82 del 88. También le apunta a lo que está establecido en la Ley 762 de 2002, es la Convención Internacional de la OEA para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

Y pues, la mamá de todos, ¿no? La convención sobre derechos de personas discapacitadas aprobada por Colombia también mediante ley, es ley de la República, con la Ley 1346 del 31 de julio de 2009, estamos hablando de temas absolutamente legales que deberían ser de absoluto cumplimiento con las empresas.

En el tema de Pacto Global, pues obviamente a qué le apuntamos nosotros cuando hacemos inclusión laboral de personas con discapacidad, le estamos apuntando precisamente a ese, al numeral 6° que es la eliminación de la destinación respecto al empleo y a la ocupación.

También le apunta, en Colcafé decimos que cada vez que generamos empleo a una persona con discapacidad, no solamente estamos generando un empleo, sino que estamos sacando una familia de la pobreza, esa es por lo menos la realidad de lo que yo he vivido en estos cinco años, casi seis años que vamos a cumplir con la práctica. Entonces, esto también le apunta indudablemente a las metas de Objetivos del Milenio que es pleno empleo producto y trabajo digno para todos.

Hay dos pilares a los que se, cada negocio del Grupo Nutresa baja en cascada cada uno de los propósitos corporativos que se tienen, y hay dos propósitos corporativos que le damos cumplimiento por esta práctica y este tema de desarrollo sostenible, y transparencia corporativa.

Estas personas que están acá son personas con discapacidad auditiva, estas niñas son líderes de seguridad, a ustedes les parecerá extraño, sordos líderes de seguridad, sí, nosotros hemos hecho ambientes laborales suficientes para entender de que todos los sordos tienen padrinos en la compañía, pero también hemos adecuado los puestos de trabajo con señales luminosas para eventos, para algún evento pues, o alguna emergencia.

Cuando hablamos de desarrollo sostenible, decimos que esta es una política que se enmarca en lo que es dignidad, diferencia y diversidad en lugares de trabajo, obviamente

pues, comulgamos absolutamente con la famosa regla general de responsabilidad social, difícilmente una empresa es viable en entornos inviables.

Qué le pasa a una empresa que le apunta a sostenibilidad, una empresa que le apunta a sostenibilidad es más competitiva. Grupo Nutresa llega a 70 países, vende a 70 países, Colcafé llega a cerca de 50, somos de las empresas más globales del grupo, y este tipo de práctica nos fortalecen competitivamente porque hay un tema que quiero, me gusta compartirlo porque yo creo que no todas las compañías viven esto.

Hoy para hacer negocios en el mundo con los grandes jugadores, normalmente hay que tener buen producto, pero también hay que tener una compañía detrás que sea sostenible. Me explico, cuando se hacen negocios internacionales en Colcafé, hablé de negocios como Walmart, por ejemplo, nosotros le vendemos bastante a Walmart que es la cadena más grande del mundo, nosotros con el tema de Starbox que pues fue una noticia muy novedosa para muchos, pero les quiero recordar que Starbox hace rato tiene relaciones con nosotros, les quiero recordar que muchos productos hechos en Colcafé son vendidos hace años en las diferentes tiendas que ellos tienen en el mundo.

Y la pregunta es, cómo hace Colcafé para eso, es porque es una empresa sostenible. Cómo son los negocios hoy en el mundo con estos grandes jugadores, normalmente cuando ellos vienen y deciden entregarnos a nosotros productos para que lo hagamos para el mundo, ellos acuerdan, la parte comercial acuerda precio, calidad, y después, todos, y eso se volvió una práctica repetitiva, lo que dicen ellos es: bueno, ahora vamos a hacer una auditoría ética y social de su compañía para ver si es suficiente que podamos seguir con el negocio.

Se volvió una condición absolutamente necesaria que las compañías tengan unos estándares laborales altos en temas de bienestar, y hago énfasis en el tema de seguridad y salud en el trabajo, para poder ser sostenibles.

Y eso, si ustedes me preguntan es la gran fortaleza que tienen estas compañías para poder seguir vigentes. Por qué hablo de todo este tema, porque la tendencia del mundo es que ya vamos a hablar de consumidores responsables y consumidores inteligentes.

Cuál es el consumidor responsable, el consumidor responsable le va a importar que el café que se está tomando en cualquier parte del mundo, le interesa saber qué prácticas laborales, como se trata el personal, cómo es internamente esa compañía para poder entender eso, eso se valora y todos sabemos pues que a nivel del mundo existen sellos como Fairtrade, comercio justo, en el cual nosotros incluso le vendemos a Walmart café

con sello Fairtrade, y la pregunta es qué hace que un consumidor en Estados Unidos o en Europa pague por una libra de café Fairtrade más de lo normal, es porque está pensando que ese diferencial le llega a comunidades campesinas cultivadoras de café en Colombia, ese es un consumidor responsable. Y esa es la tendencia del mundo y eso no es tendencia hacia al futuro, ya está.

Y hay otro tema que es el consumidor inteligente, el consumidor inteligente que también es casi el mismo responsable, es una persona que indaga siempre y le interesa saber que cada producto que consume sigue y te deja saber qué pasa. Yo creo que todos recordamos el famoso bloqueo que hubo a Coca-Cola de algunas universidades de Estados Unidos por un tema laboral que había aquí en Colombia, y cómo Coca-Cola se le estaba saliendo de las manos eso, y cómo las universidades al unísono dejaron de consumir Coca-Cola.

Entonces, son temas de fondo lo que nos viene. Por qué iniciamos hace más de cerca de seis años esto, porque era imposible que un país que tiene cerca del 10% en población en situación de discapacidad, nosotros como empresarios dándole la espalda a una realidad, y yo siempre hago la misma pregunta a los auditorios, ¿qué pasa si los que estuviéramos acá no tuviéramos un empleo? Eso es lo que le pasa a las personas con discapacidad, están relegados, están absolutamente de una manera injusta excluidos del mundo del trabajo por una cantidad de paradigmas y por una cantidad de mitos que se han tejido alrededor de la discapacidad.

Este camino cómo lo iniciamos, la anécdota es que, me hizo recordar cómo arrancamos y fue que me llegó una hoja de vida Minerva azul con una fotografía, y en la parte de encima de la fotografía la persona colocó en mayúsculas, soy sordo, me llamó la atención, yo dije, este señor quién no lo está escuchando, cuando abro la hoja de vida veo que esa persona acaba de trabajar en una empresa que la menciono, se llama Frito Lay, y que se había acabado el trabajo en Frito Lay, y cuando miro, veo que esta persona perfectamente puede hacer lo mismo en Colcafé porque trabajaba en logística. Y ahí es donde arranca toda la historia, pero entonces arranco a ciegas porque yo no sabía de nada de esto.

Entonces, me empiezo a acompañar, y la primera compañía que tuve fue Fundación Prodébiles Auditivos para que me contara la historia de cómo era eso, cómo era el mundo del sordo, allá con la directora me senté casi una tarde a que me contara de ese mundo del sordo y desde ese día decidí que definitivamente, pues quedé tan, quedé tan impresionado que lo primero que dije voy a arrancar con sordos si tengo aquí ayuda.

Y efectivamente hoy tenemos vinculados directamente con la compañía, es la población de discapacidad que es más o menos numerosa, tenemos unos 15 sordos directamente vinculados con la compañía.

Como le he dicho yo Alejandra en otras reuniones, cuando me preguntan por discapacidad contesto que soy como los álbumes de Jet, las tengo todas. O sea, tenemos discapacidad visual, discapacidad auditiva, discapacidad física de miembros inferiores, otras discapacidades físicas como osteogénesis imperfecta, por ejemplo, o sea, los niños de los huesos de cristal. Y obviamente también, en este momento estamos patrocinando precisamente unos aprendices, que es el famoso convenio con el Sena en el cual está participando Bancolombia, Éxito y Colcafé, donando aprendices, y ahorita les muestro una fotografía de ellos.

Estas son fotos de ellos, este me gusta mostrarlo, esta es nuestra persona con discapacidad, profesional, él es, curiosamente empezó como aprendiz universitario de EAFIT en Negocios Internacionales, Carlos Esteban habla todos los días en inglés todo el tiempo con nuestros clientes internacionales, su labor es esa, analista de negocios internacionales, es un ser absolutamente importante en la compañía y demasiado brillante, es muy inteligente, él no es igual a todos, él es superior en inteligencia.

Estas son parte de las personas que estamos patrocinando precisamente en esa donación de aprendices, qué es lo que sucede, como hay tantos mitos, y yo sí invito a las compañías pues que fuera de que no estamos haciendo algo por el tema de inclusión laboral, nos da miedo hasta contratar aprendices. Y entonces, qué pasa, nos llaman a las empresas, el Sena sabe qué empresas están trabajando en el tema de discapacidad, entonces lo que hemos hecho esas compañías es donar nuestros aprendices para que ellos hagan las prácticas en otra parte.

Estas personas que están en Offcorss, que se llama Hermeco la empresa, todos tienen discapacidad cognitiva y ellos están en confección en Hermeco, y los de la derecha están en el hotel San Fernando Plaza capacitándose en el tema de hotelería y turismo.

Bueno, yo siempre tengo que dar crédito a la mejor compañía que me he encontrado en el camino, porque esta fue la que me orientó, esta fue la que me ayudó y esta fue la que me inspiró, me dio como más energía para estar en este camino, este camino que me quedó ya, Alejandra sabe que me quedo para toda la vida en este camino.

Ahora, escuchaban a Leicy, la que nos estaba dando el testimonio, y vieron una persona con un diccionario, nosotros patrocinamos unas personas con discapacidad auditiva en temas de multimedia y diseño, estas imágenes fueron diseñadas por ellos, eso fue lo que hicieron en la práctica, de ahí nació el diccionario, el diccionario ya tuvo una entrega de 75 páginas, estamos próximos a la segunda entrega. Se entrega así como los, los que somos abogados pues, el Código Laboral Legis, por entregas.

Entonces, a dónde van esos diccionarios, van a las áreas donde están las personas, como decía el coordinador, como le están hablando en otro idioma, nosotros somos los que tenemos que aprender el idioma, no ellos, ellos no van a aprender el de nosotros. Entonces, lo que hacemos es tratar de que ellos tengan a la mano y construimos con ellos una serie de imágenes, porque todo es a través de imágenes, y me hicieron toda la señalización en seguridad para sordos para la compañía.

En Colcafé tenemos, esta es señalización para sordos, la ARL no sabía qué hacer con nosotros porque eso no existe, entonces finalmente les dije que nos tenía que acompañar, y ahí hubo acompañamiento de ellos, pero este es un trabajo todo de nuestros aprendices con discapacidad auditiva.

Cuando uno se pone las gafas, cuando uno empieza este camino como de pensar en las personas con discapacidad, yo siempre he dicho, es como si hubiera estado ciego mucho tiempo, entonces yo ya tengo unos lentes que son los de la discapacidad, los de la discapacidad. Que sucedió, en alguna ocasión el párroco cercano a nuestra fábrica en Medellín, me dijo, yo veo que usted tiene aquí personas con discapacidad, yo le quiero contar una historia, siempre que voy a dar la comunión a domicilio, veo que tienen encerraditos muchas personas con discapacidad cognitiva, y veo que muchas familias hasta son vergonzantes con ellos, usted qué puede hacer por eso.

Y nació un programa que lo llamamos Alborada, en ocho, esto para que nos imaginemos de qué magnitud pues la discapacidad de este país, en ocho manzanas cercanas encontramos 30 personas con discapacidad cognitiva. Estas personas destinamos un programa muy bonito y yo fui el que me atreví a ponerle el nombre, propuse Alborada, la alborada es la luz, lo sacamos como de la oscuridad de sus casas, increíble que tengamos que hacer un programa para trabajar habilidades motrices, problemas de socialización, son personas absolutamente relegadas, y hoy, son personas felices, han avanzado enormemente y hemos hecho un trabajo muy interesante con ellos.

Este programa lo paga la Red de Apoyo Social de Trabajadores de Colcafé, o sea, los aportes que hacemos los trabajadores de Colcafé voluntariamente desde el presidente hasta el último operario, es un programa que cuesta alrededor de 14 millones de pesos al año y no lo paga la compañía, lo pagamos es todos en la red de apoyo. Los beneficios, pues definitivamente mejoramos la calidad de vida de mucha gente.

Este es un Congreso Internacional de la AR de Sura, donde me invitaron los líderes de seguridad a que fuera y contara cómo se desempeña un sordo como líder de seguridad, y en este momento está a la izquierda está el intérprete y la persona de vestido verde es nuestra colaboradora.

Nosotros, estas son fotos de los puestos de trabajo de ellos, ellos normalmente los vinculamos primero de manera temporal, y aquí viene un tema que siquiera lo ahondamos un poquito, es el tema de los miedos que se tiene con contratarlos temporalmente. Normalmente nosotros contratamos temporalmente y los observamos, y les quiero decir una cosa, no los vinculo a todos, les termino contrato. Y, ahoritica hablamos un poco sobre eso, cómo hacer para que eso sea una situación que no nos preocupe tanto.

El negocio del café del Grupo Nutresa, un poquito darles como discriminado las personas que tenemos hoy, como ven tenemos 27 personas vinculadas, tenemos dos temporales, en este momento vamos a iniciar en Bogotá, estamos con Sandra en este momento en Bogotá para unas cuatro personas que vamos a entrenar aquí en Bogotá, en nuestra fábrica de Bogotá, y ahí tenemos 16 aprendices con discapacidad cognitiva, o sea, tenemos unas 45 personas, esto es muy poquito para una empresa como Colcafé, definitivamente deberíamos de hacer mucho más.

Yo puedo pasar por acá porque todos ya han hablado mucho sobre el tema de mitos y paradigmas, quien ya tenga una inquietud adicional porque me han encomendado que hable un poco de derechos tributarios.

Colcafé en estos casi seis años, pues cuando empezamos todo este proceso no lo hicimos con un ánimo de obtener beneficios tributarios, porque eso no es lo que motivó a Colcafé, lo reitero, lo que motiva a Colcafé es aportar, es ser consecuente con la dimensión social del desarrollo sostenible, es que esa es la forma de actuar, uno dice esa es nuestra obligación. Pero, obviamente, pues el presidente de Colcafé es el primer convencido del programa, pero yo también tengo que pensar que si hay unos beneficios tributarios, tampoco los puedo dejar en la mesa.

Hicimos el ejercicio por las personas que teníamos vinculadas a diciembre del 2012 por primera vez, porque, les reitero, que esa no es la motivación nuestra, y los datos están así de exactos porque así quedaron en la declaración de renta, que es sorprendente. Las personas que yo tenía vinculadas, los gastos y costos laborales fueron de 367.700.760 pesos, y los beneficios tributarios que recibió Colcafé fueron 242.682.591 pesos, eso equivale al 66% de lo que pagué.

O sea, cada persona con discapacidad realmente me cuesta el 34 % de su salario. Entonces la pregunta, y aquí en un tema, y meto el tema de paradigma legal, él me dijo que lo metiera.

El tema es, yo soy abogado, y les voy a decir una cosa curiosa, los enemigos más grandes de la vinculación con problemas de discapacidad, es absolutamente paradójico, son los abogados de recursos humanos, y yo me siento como tan solo en ese cuento. Porque todos sabemos que frente a esto hay dos posiciones, uno de la Corte Suprema y otro de la Corte Constitucional, la Corte Suprema tiene una posición mucho más tranquila respecto a eso pero la Corte Constitucional protege, tiene una protección absoluta.

En una ronda que hicimos por todos los comités de abogados laboristas de la ANDI, recientemente con Alejandra, ella sabe lo duro que fue el tema porque obviamente estamos es con abogados, asesores de empresa, todo, ahí no hay nadie distinto. Sin embargo, yo he dejado este cuestionamiento, si es que tengo riesgos legales, de demandas legales, entonces yo, no sé si es que sonara muy paísa, pero lo que les he dicho es, bueno, a usted le da miedo de alguna demanda, pues entonces utilice, ¿usted no tiene una caja ahí de derechos tributarios? Yo tengo, acabé de hacer el presupuesto para el año entrante de la compañía, la compañía va a recibir cerca de no 242, va a recibir cerca de 280 millones de pesos, o sea, como quien dice, Colcafé va a estar en cerca de 600 millones en dos años.

La pregunta es, yo no he tenido ninguna demanda, pero supongamos que la tuviera, entonces, no tengo plata para poder, pues si es que lo vamos a poner en ese sentido, pero yo no he tenido ni la primera demanda, y no he tenido la primera demanda porque ahoritica les doy unos *tips* que creo que hay que hacer para que eso funcione bien.

En beneficios tributarios está la Ley 1429 del 2010, no entro en detalles, todos sabemos que son unos beneficios que traía la Ley del primer empleo que eran básicamente toda la parte de aportes de seguridad social los cuales eran deducibles. Pero como yo estoy en Medellín, en Medellín hay unos beneficios tributarios que son el 200 por ciento de, también son el 200 por ciento pero de los gastos, pero aplica para todo el tema de

impuesto de Industria y Comercio. Ahí es más poquito pero plata es plata, ¿no? Nosotros tuvimos ahí como 2 millones de pesos por el año pasado, y la razón es la siguiente, es que todas las personas con discapacidad que trabajan en Colcafé no viven en Medellín, viven en el Valle de Aburrá, entonces tengo muy poquitos y obviamente el beneficio es solamente para los que residen en el Valle de Aburrá.

Clima organizacional, es el mayor beneficio que recibe una organización, yo creo que el tema de reputación corporativa y clima es básico. Colcafé se mide hace 10 años con un centro a nivel nacional que tiene 30 años de experiencia que se llama Cincel, y somos los primeros de ese ranking hace 10 años, y este tema me aporta mucho al clima, y me aporta al clima porque es que ver personas con discapacidad en las empresas, eso les da una lecciones muy grandes a todo el resto del personal.

Y quiero hacer énfasis en algo con respecto al tema de beneficios, parte de las definiciones de lo que dicen que es hoy innovación social, hay quienes sostienen que innovación social es lo que genera valor social pero tiene sostenibilidad.

Yo la invitación que les quiero hacer a todos es que se apunten a esta práctica, no hay una que más encaje como práctica de innovación social, es creamos valor social porque estamos aportando a una sociedad mejor. Pero igualmente, es sostenible en el tiempo porque por los beneficios tributarios nos mantenemos. Entonces, es un bonito ejemplo de lo que dicen los teóricos del tema de innovación social.

Voy a mencionar algunos factores críticos de éxito para que todo el tema de personas con discapacidad no tenga dificultades. Lo primero, es que exista y aquí tengo que dar todo el crédito a Pacto de Productividad el diagnóstico que hace el Pacto de Productividad de las áreas y puestos de trabajos de la compañía es como la brújula que lo guía a uno para todo, ahí no se va a equivocar uno jamás porque te segmentan toda la empresa por áreas y te dicen qué personas con qué discapacidades se adaptan a qué perfiles y a qué puestos de trabajo.

Siempre he sostenido que los que trabajamos en Recursos Humanos nos pagan es para seleccionar bien el personal, pero todo, el que tiene discapacidad y el que no la tiene. Entonces, en una persona con discapacidad, es que yo la estoy contratando es por competencias la estoy contratando es porque se me adapta al cargo que necesito, entonces tengo que ser exigente en eso, por eso el proceso de selección tiene que ser muy exigente.

Este es un tema que lo estamos trabajando en este momento en el Grupo, y es que ya tengo documentado un contrato laboral especial para personas con discapacidad. Le hice caso a un gran amigo que se llama Dean Lermen, que me dijo, usted debe hacer esos contratos especiales, yo no le paraba bolas, ya lo hice y eso tiene una razón, él me lo dio por una razón pero yo le vi la razón legal, y ahora les explico sobre eso.

Exámenes médicos actitudinales en la parte física, yo siempre he dicho que los procesos de selección para personas con discapacidad arrancan al revés, cómo termina la mayoría de procesos de selección nuestros, qué es lo último que hace una persona que vamos a vincular a una compañía, los exámenes médicos, ¿no es cierto?

Aquí es lo contrario, lo que es el examen médico de aptitud física para el cargo que yo lo necesito, entiendan que es que Colcafé es una industria, yo tengo que estar seguro que para lo que yo lo estoy contratando él sí me va a reunir las condiciones, entonces lo que le digo al médico es hagámosle, por favor me lo analiza desde su física para poder saber si lo puedo vincular o no, y ese es el que me da, ahí arranco yo el proceso, no al contrario.

Obviamente, así como me preocupo por la aptitud física me tengo que preocupar por la otra que es la actitud, yo tengo que contratar personas que se adapten a la cultura de mi compañía, y qué es lo que espero de cualquier persona, yo no estoy haciendo obras de caridad, yo estoy contratando un trabajador a largo plazo, y como lo quiero contratar a largo plazo, qué tengo que hacer, seleccionarlo bien.

Vincular la familia al proceso, eso es clave para que todo esto salga muy bien, y yo caminé a ciegas mucho rato, pero cuando uno tiene asesoría externa especializada, definitivamente el mundo es mejor.

La persona sorda que aparece en el video es ella, se llama Daisy Vélez, Daisy Vélez estuvo temporal, cuando se le notificó que iba a quedar vinculada con la compañía le mandó una carta muy extensa al presidente, yo quise extraer este párrafo, dice “estoy muy feliz de sentirme útil y llena de vida, porque lo que hace que empecé a trabajar, mi vida se llenó de esperanza y alegría, ahora tengo otro pensamiento de la vida, antes yo pensaba que por mi discapacidad nadie me iba a dar la oportunidad, hoy que ya la tengo, la aprovecharé al máximo”.

Dios mío, yo leí esa carta, que me pongo a llorar, qué estamos haciendo, que está haciendo esta sociedad, Dios mío, le está quitando los sueños, le está quitando los ideales

a casi el 10% de la población, yo creo que tenemos que tomar conciencia de lo que estamos haciendo.

Les confieso, les confieso que seguro que lloré, porque es que a mí, la carta es mucho más larga y dice uno, pero Dios mío, qué es lo que está pasando, en donde se nos olvidó la gente más humilde, la gente más pobre, la gente que está viviendo en un círculo, porque esa es la vida de la persona con discapacidad, un círculo vicioso de pobreza que es absolutamente inexcusable para toda la sociedad.

Y como les decía ahora, nuestro amigo Carlos Esteban, en el Grupo Nutresa hay una cosa que se llama innovación abierta, eso existe en el mundo, es que en las páginas web de las grandes compañías, lanzan una idea para un nuevo producto, resulta que la idea o el reto, como lo llamamos nosotros en el Grupo, era cómo mejorar la propuesta de valor en el producto del café para incentivar e incrementar el consumo en los jóvenes. Esa es la pregunta que se le hace a todo el Grupo Nutresa, a los 32,000 trabajadores. Créanme que es un jurado distinto a Colcafé, el ganador fue Carlos Esteban. Ese día nos demostró que, no lo digo yo, lo desigual, él es superior.

Esta frase la dijo el actual Papa Francisco por eso es que era el nombre de Jorge Mario Bergoglio, que a mí me parece digna de que la dejemos como reflexión, los derechos humanos, decía Jorge Mario Bergoglio, se violan no solo por el terrorismo, la represión o los asesinatos, sino también por las estructuras económicas injustas que originan grandes desigualdades. Todos creemos que violar derechos humanos es todo lo duro, todo lo fuerte, todo lo que impacta, todo lo que llena prensa. No, hay unas violaciones de derechos humanos silenciosas de nuestra sociedad y en el caso de la discapacidad. Yo la voy a llamar como eso, silenciosa.

Para ir finalizando, siempre hago una invitación a todas las empresas, que derrumbemos los mitos legales en torno a la contratación laboral de personas con discapacidad, y asumamos como empresas la responsabilidad social de incorporar a estas personas al mundo laboral y a la sociedad, ellos lo requieren urgentemente. No esperemos que la discapacidad nos toque a nosotros y a los nuestros para derrotar la indiferencia frente a la injusta exclusión social de las personas con discapacidad.

Nuestro reto hacia futuro es que como empresa tenemos la convicción de seguir buscando espacios para que las personas con discapacidad tengan oportunidades laborales en nuestra empresa y en otras del grupo. Lo consideramos una obligación social,

esperamos que las demás empresas lo entiendan para construir entre todos una mejor sociedad, más digna e incluyente.

Como todos tenemos derecho a soñar, este es nuestro sueño, es que para beneficio de la sostenibilidad de la humanidad, inexorablemente la tendencia histórica es que cada vez tendremos un mundo más solidario, más tolerante, más inclusivo y más justo, un mundo mejor para todos.

Como integrante de las compañías del Grupo, todos hemos asumido el compromiso de respetar y remediar los derechos humanos, y además actuar con transparencia y ética. Y como decimos en el Grupo Nutresa, por un mundo más justo, por un mundo mejor. Muchas gracias.