

>>**Germán Barragán:** Voy a leer dos preguntas, la primera, ¿quiénes son los acompañantes durante el proceso pre, durante y posterior a la vinculación laboral de personas con discapacidad? En este tema se involucran muchos actores, uno de esos, por ejemplo, son las familias de las personas con discapacidad, ese es un ejemplo para reiterar cómo acompañarse de una entidad especialista en el tema les puede ahorrar mucho ensayo y error como empresa. No creo y no creemos en el Programa que el mecanismo para involucrar a las familias, que son importantes en este asunto, es que la empresa entre a interactuar con los papás de las personas con discapacidad pero sí las entidades tienen un trabajo y una experiencia de como interactuar con ellos, ellos son solo un ejemplo. En términos de este asunto los protagonistas deben ser empresas y personas con discapacidad, nadie más, por supuesto hay una sombrilla de la reglamentación y los temas jurídicos que existen alrededor del tema de inclusión laboral, están las agremiaciones de empresarios, están los asesores jurídicos, están las asociaciones de personas con discapacidad, están las familias pero los protagónicos en este asunto, sin lugar a dudas, son personas con discapacidad, trabajadores y empresas.

Y la segunda pregunta dice: Quisiera conocer desde su experiencia cuál es el porcentaje de éxito de inclusión sobre los casos totales. En los análisis que hemos hecho con Pacto hemos visto tres barreras fundamentales, la primera, todos aquellos casos donde las personas no logran romper las barreras del mercado laboral, este es un porcentaje grande, generalmente, generalmente cuando la preparación de las personas con discapacidad no tuvo en cuenta aspectos relacionados con su preparación específica relacionada con las necesidades del cargo o cuando no hubo ajustes de accesibilidad a los procesos de vinculación, en esos casos suele romperse el intento en la puerta de entrada.

Hay casos, muchos casos donde no se logra romper las barreras del mercado laboral pero hay otros casos que son igualmente importantes y tienen que ver con personas que a pesar de romper las barreras del mercado laboral se desvinculan en el muy corto plazo, en algunos casos en cuestión de semanas, y esos casos tienen que ver con procesos donde se

pudo haber hecho una actividad previa de sensibilización muy fuerte para que entrara y después la empresa no tenía ni idea que hacer con ellos y en cuestión de semanas se desvincularon o el proceso de preparación en términos de rol de empleado no fue tan bueno.

En términos de las personas cerca del 50% nunca ha trabajado y del otro 50% más o menos el 25 está haciendo alguna actividad y el otro 25 no pero las cifras que más nos llamaban la atención eran que un porcentaje muy alto de las experiencias laborales de las personas que referenciaban eran experiencias de menos de seis meses. Cómo si las empresas deciden abrir la puerta, si las personas logran romper esta primera barrera, sí, a lo mejor hubo entidades que apoyaron el proceso, invirtieron unos recursos se pierde solamente en cuestión de semanas y eso es una muestra una vez más de que los procesos no solamente tienen feliz término cuando hay entusiasmo sino que las empresas pueden y deben prepararse y las personas también y debe haber un adecuado acompañamiento.

>>**Julio César Martínez:** Bueno, aquí me están haciendo tantas preguntas que no creen que yo vivo en Medellín, yo me tengo que ir para Medellín, tantas preguntas. No, pero no hay problema, con toda seguridad que las vamos a resolver todas.

Aquí hay tres que son iguales, llamó mucho la atención cuando hablé de contrato especial, a qué me refiero, cuáles son los contratos especiales del cuál hablé, y por qué y en qué consiste el contrato especial para personas con discapacidad.

Lo explicaba ahora de pronto a algunas personas, este tema como tiene esa doble posición de parte de las Cortes y como todavía se piensa, hay el pensamiento que cuando uno contrata personas con discapacidad son despedibles, cuestión absolutamente errada, entonces por fortuna el doctor Campo Elías estaba ahí para que él respondiera la pregunta que estaban haciendo en el receso con respecto a ese tema y es que poníamos el ejemplo de qué pasa cuando yo despidi una persona por justa causa que contraté en

razón de su discapacidad y le estaban preguntando al doctor Campo Elías como Ministerio de Trabajo que si a él le llegaba la solicitud de permiso para despedir a una persona que hacía y la respuesta es que él no va a hacer nada y no va a hacer nada porque la ley no le permite al Ministerio de Trabajo pronunciarse sobre situaciones individuales, sobre dirimir, es que dice así el doctor, dirimir derechos individuales, entonces la pregunta es, qué es lo que está queriendo decir el doctor Campo Elías, que esa terminación por justa causa que hizo ese empleador la conoce de ahí en adelante la justicia ordinaria, que quiere decir, tendrán que demandar la empresa y el supuesto demandante tiene que demostrar una cosa muy importante, que lo despidieron en razón de su discapacidad, porque eso es lo que dice el artículo 26 y entonces dicen, qué tiene que hacer Julio Cesar si le pasara él, entonces yo, a raíz de todo lo que hemos construido en estos años, hemos pensado que debemos de generar procesos especiales para personas con discapacidad debidamente documentados y una documentación, parte de esa documentación se llevó un contrato especial para personas con discapacidad. Que reitero ese viene para pacto para revisión final, todo lo que hicimos, que son el proceso de selección, contrato especial, una matriz especial para personas con discapacidad, es decir, una serie de documentos todos para demostrar que cuando a mí me demanden qué es lo que le voy a mostrar yo al juez, digo vea, él firmó conmigo este contrato especial de personas con discapacidad.

Con mucho gusto hacer le inquietud cómo es el texto créanme que va a quedar, eso no es de propiedad de Colcafé, eso posiblemente va a quedar en manos de Pacto y Pacto de Productividad, lo que tenga Pacto es público, entonces con toda seguridad muy pronto van a tener ese texto validado, después de que ellos lo validen, y es una forma de uno defenderse ante una eventual demanda, eso es lo que estamos pensando, eso es lo que decía yo ahora que eso es lo que llamamos los abogados pre constituir pruebas previamente para uno defenderse y eso sería lo que yo presentaría ante un juzgado si a mí me demanda una persona que despedí porque me robó y yo lo contraté, lo contraté en razón de su discapacidad pero me robó y le hice, eso sí, una cosa muy importante, siempre hacer el debido proceso, el debido proceso qué es, el debido proceso es que yo

tengo que citarlo a un proceso disciplinario, a un acta de descargos y después del acta de descargos tomo la decisión de terminar su contrato por justa causa.

Y recuerden el famoso artículo 173 del decreto 019, el decreto anti trámites, que supuestamente, que ese sí nos generó dificultades, cae por un tema de forma y resulta que le gante queda con la sensación que es que ya no se puede despedir por justa causa y yo siempre hago la misma pregunta, nosotros empezamos hace seis años y no es del 2012 precisamente, entonces hace rato; entonces para mí ese artículo, es una posición personal, ese artículo que exista o no exista es irrelevante, es irrelevante porque perfectamente puedo despedir personas por justa causa, entonces es uno de los nuevos contratos especiales de que estaba hablando pero yo les prometo que Pacto se los va a compartir.

Y hay otra pregunta aquí, cómo ha sido la experiencia de despedir personas con discapacidad, y la voy a unir a otra que me están por aquí hablando del tema de cómo es el proceso de contratos temporales, como funciona eso porque curiosamente se me ha presentado es terminando relaciones de personas temporales. Aquí les doy los mismos consejos, consejos de abogado, consejo de abogado es que uno siempre que va a terminar un contrato tiene que tener una razón para hacerlo, uno por qué de la noche a la mañana, a quién de nosotros nos gusta que mañana, a mí no me gustaría que mañana me llame mi jefe y me diga, sabe qué, Julio, vos te vas ya de Colcafé, por qué te vas, no, ya decidí que te vas, eso a nadie le gusta, uno siempre desea que haya una razón justa para terminarse el contrato.

Entonces lo que yo recomiendo es, les decía que nosotros contratamos a las personas por empresa temporal casi un año, un año para observarlos todo el tiempo, fuera del proceso que nos gasta bastante tiempo los contratamos un año por empresa temporal, al año obviamente los vinculamos a la compañía. En ese año pasan muchas cosas y es que, les hablo de los dos temas, una persona que definitivamente, no, el coordinador me dice, no,

definitivamente el tipo no tiene la habilidad, hemos intentado con él, entonces qué hacemos, cada tres meses hacemos evaluaciones de desempeño y las evaluaciones de desempeño se documentan y se firman por el evaluador y el evaluado y por ejemplo por temas de desempeño yo he terminado relaciones temporales y normalmente un empleo temporal termina como más amablemente porque está temporal pero finalmente también hemos sido claros de que el tema de desempeño fue definitivo para la decisión. Y dice, qué modalidad utilizan, pues la misma, es un contrato temporal.

El otro caso fue actitudinal, no fue por desempeño sino actitudinal, exactamente lo mismo, evaluaciones de desempeño, en una evaluación de desempeño se evalúan dos cosas muy parecidas, aptitudes con P y actitudes con C, eso me lo enseñaron las psicólogas, yo soy abogado, entonces simplemente esa evaluación tiene que quedar documentada y la hemos terminado, y hemos terminado esas relaciones, no hemos tenido ninguna dificultad en ninguno de los dos casos.

Ahora dice, ¿las evaluaciones de desempeño para ese grupo de trabajadores cómo se hacen, son las mismas? Para personas con discapacidad, con discapacidades físicas y todo, no, yo digo que para la única que necesitamos acompañante es para sordos, los sordos, en Colcafé los sordos ya les dije que son 15, entonces yo he bajado las razones de clima organizacional en la compañía y siempre traigo el intérprete para las reuniones de clima organizacional, hice evaluación de regla institucional en el trabajo, traje intérprete para eso porque ellos necesitan un espacio aparte para ese tema e igualmente en el proceso de selección, desde el proceso de selección me acompañó interprete porque no es lo mismo, y menos una prueba psicotécnica para un sordo, hay que entender ese mundo.

Entonces normalmente nosotros todos los procesos, incluyendo desempeño, y me pasa con las empresas temporales cuando recordemos que las evaluaciones de desempeño, tengo que advertir como abogado para que después no digan que dije una cosa distinta, que cuando las evaluaciones de desempeño se deben de hacer, las debe firmar la persona

de la empresa temporal y alguien de la empresa usuaria, entonces normalmente en esas evaluaciones pues nosotros hacemos lo mismo. A ese caso particular de sordos qué es lo especial, porque el resto son discapacidades físicas en las cuales ellos acuden común y corriente.

Por favor me puede explicar cómo es el proceso de vinculación con la familia, cuál es el objetivo, a ver, yo creo que, lo que pasa es que para nosotros es muy transparente Colcafé, en Colcafé trabajamos mucho con la familia, todos tienen visita domiciliaria en Colcafé, todos, todos los cargos, y esa es una especie de decirle a la gente, usted entra a otra gran familia, a ser parte de otra gran familia. El caso particular de las personas con discapacidad es muy importante el vínculo con la familia porque es muy importante uno entender que la familia se comprometa también en el proceso y nosotros lo hemos discutido mucho con la gente de Pacto y yo digo que el ser más maravilloso que existe en la vida es la madre, los padres no aparecen por ningún lado, siempre es con la mamá, me ha llamado mucho la atención ese tema. Entonces es eso lo que validamos básicamente y es afianzar la relación con familia y comprometerla y les quiero decir una cosa, en las dos terminaciones que hemos tenido estos seis años, dos terminaciones no más, de contrato temporal ahí ha estado la familia siempre, la familia estuvo cuando la vinculamos y estuvo cuando los desvinculamos. Bueno.

Esta letra está más pequeña, ¿qué sucede con las personas en condición de discapacidad que terminan prácticas en Colcafé, hacen algún acompañamiento adicional? Veo, yo en el tema de aprendices lo advierto desde el principio, este es un contrato temporal, usted viene a hacer unas prácticas y usted empieza el primero de enero y termina el 30 de junio, no más, y lo advierto porque en Colcafé se suelen amañar mucho, entonces tengo que decirles, se lo advertí, es hasta el 30 de junio, y con los estudiantes universitarios me pasa con cierta frecuencia, me dicen, yo sé que usted me dijo que era hasta el 30 de junio pero es que no será que hay alguna posibilidad para mí, y yo creo que somos demasiado claros, yo creo que en esto tiene que haber esa claridad con las personas con discapacidad. Esas

personas que nombramos como aprendices en el convenio con SENA, esas personas lo tiene claro, nosotros hemos nombrado aprendices todo el tiempo y el servicio se acaba y no hay ningún problema, no hay drama ni nada de esas cosas, eso sí todo el tiempo dicen que quieren trabajar en Colcafé pero no hay puesto para todo el mundo.

Bueno, yo sí quiero leer un mensaje, me llamó la atención aquí, lo voy a leer textual: Ahora cada vez que me tome un café pensaré en usted y en todo lo que hoy me ha inspirado, por favor sepa que tomo bastante café. Gracias. Muchas gracias, Sandra Morales. ¿Saben qué es esto? Esto es consumo responsable, ella se va a acordar siempre de Colcafé y sabe qué es lo que hacemos en Colcafé y por eso va a preferir el café de Colcafé, claro que ese se toma siempre porque ese es el mejor... Yo no voy a ser, usted me han visto que no he mencionado nada de marcas.

¿De dónde contratan estas personas con discapacidad, solo por medio de aliados, organización estratégica con Pacto de Productividad o con estas personas también referidas, y de ser así buscan a estas organizaciones especiales para la inclusión de esta persona? La respuesta es que yo creo que se ha expresado todo el día acá, definitivamente en esto hay que buscar los que saben, los que saben, cuando necesiten quién sabe de cafés los únicos que sabemos somos nosotros, lo mismo pasa acá, aquí los que saben del tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad son Pacto, toda las organizaciones que trabajan alrededor de esto, Cirec, todos, todos los que están metidos en este cuento, y por eso quizás en la presentación lo releo mucho cuando estuve solo fue muy duro, fue muy duro trabajar solo cuando uno no conoce el tema, entonces la recomendación. Ahora, qué pasa con los referidos, se los mando a Pacto, así, se los mando a Pacto, es más, todos los procesos de selección que estamos haciendo en Medellín y en Bogotá Pacto es el que me manda candidatos y me manda seis, yo necesito sino uno, yo selecciono.

¿Recibiría personas con discapacidad que no le gestione una organización especialista como Pacto? No hay problema, es decir, nosotros recibimos todas las hoja de vida, lo que pasa es que realmente la respuesta es, si es una empresa que es especialista en el tema a lo mejor hasta la utilizo también porque de los especialistas son los que tiene uno que acompañarse.

Por eso las saqué todas, o sea que me puedo ir ya para Medellín... Ah, no, el mensaje, el mensaje me lo llevo, claro, el mensaje me lo llevo. Ya quedó claro en la práctica que es consumo responsable.

>>**Germán Barragán:** Yo quería contar una cosa a propósito de lo que estaba diciendo Julio, Pacto se acaba, Pacto, como Alejandra dijo, es un programa de cuatro años y estamos en la etapa de cierre, este tipo de reflexiones como las que hacía al final de marco legal, política y todo eso es justamente porque en esta última etapa queremos tratar de llevar ciertos mensajes porque sabemos que influyen en el día a día, este tema de legislación y política influye en el día a día, y muy seguramente la labor de ajustar lo que hay que ajustar va a ser más fácil si lo hacemos entre todos que si lo hace solamente Pacto, y cuando Pacto termine, que ya dentro de poco va a pasar, pues ocurren dos cosas, uno, van a quedar una serie de actores muy bien formados en estos dos años en las ciudades que los pueden acompañar, que tienen todas la experiencia y además van a quedar ustedes que van a seguir con la batuta de todos estos temas que hay que ajustar.

>>**Ana María Ospina:** Y les quiero decir una cosa, o sea, quién es Pacto, Pacto no es una institución, Pacto en cada ciudad tiene una red de instituciones en las cuatro ciudades, Bogotá, Medellín, Cali y Pereira, hay una red de instituciones que son aliados de Pacto de Productividad, Pacto de Productividad no es una institución más, Pacto de Productividad son todas esas instituciones que trabajan en inclusión laboral, todas las acciones que nosotros hacemos con el sector empresarial, luego van de cara a todas las instituciones e igual las instituciones hacen lo mismo. En la página web del Programa Pacto de

Productividad aparecen las vacantes tanto de empresas que han acompañado el Programa o que han acompañado todas las instituciones, todas las que trabajan en inclusión laboral, en cada una de las ciudades trabajamos con todas las instituciones de inclusión laboral. Cuando hablamos de Pacto no hablamos de una institución, hablamos de ese Pacto que hay en esa ciudad para trabajar de una manera articulada y complementaria. Pacto son los empresarios, los gremios, las instituciones de formación para el trabajo, las instituciones de inclusión laboral.

Bueno, la pregunta que me hicieron es muy sencilla, ¿qué costos tiene adherir a Pacto Global y beneficios? Costos ninguno, quien quiera adherir, si ustedes no tienen contemplado la contribución financiera, o sea, nunca un compromiso frente a unos valores mundiales pues tienen que exigir una contribución financiera, obviamente yo sí quisiera trabajar como voluntaria pero no es posible, entonces a nivel mundial y a nivel de redes locales hay unas políticas de contribución pero solamente para quienes quieran contribuir y tienen unas políticas también de beneficios para esa contribución. Incluso la red colombiana tiene una política, una membresía que no está dado por tamaño de empresa sino por beneficios, entonces tú quieres tales beneficios, tanto, o sea, es un acompañamiento técnico para poder incorporar de una forma mucho más cercana Pacto Global dentro de las organizaciones pero nunca puede considerarse que la contribución financiera sea el motivo por no adherir a Pacto Global, esto es una iniciativa voluntaria que pudo hacer que cada vez más organizaciones crean en ella y la consideren dentro de sus estrategias empresariales.