

Informe Especial de la Fundación Saldarriaga Concha

03 de diciembre: Día mundial de las Personas con Discapacidad

EN COLOMBIA, EL 61% DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD NO RECIBE NINGÚN TIPO DE INGRESO ECONÓMICO PARA SU SUBSISTENCIA (*), ES NECESARIO QUE COMO SOCIEDAD LES BRINDEMOS MÁS OPORTUNIDADES LABORALES

- *(*) Cifra del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD.*
- *Según la Organización Mundial de la Salud, OMS, en el mundo más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad.*
- *De acuerdo con las proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Dane, en Colombia hay alrededor de 3 millones de personas con esta condición, de las cuales el 52% está en edad productiva, pero solo el 15,5% realiza algún tipo de trabajo por el que en su gran mayoría reciben menos de un salario mínimo.*

Este 3 de diciembre cuando se conmemora el ‘Día Mundial de las Personas con Discapacidad’, la Fundación Saldarriaga Concha quiere mostrar un balance de la situación laboral que viven casi tres millones de colombianos, y expone los retos y desafíos que tenemos como Estado, empresarios y sociedad.

Bogotá, D.C. 30 de noviembre de 2012. Las personas con discapacidad anhelan diariamente poder llevar una vida de manera independiente en la que puedan tener soberanía y control de sus propios destinos, actos y pensamientos como cualquier otro ser humano. Para este grupo de la población, contar con un empleo digno representa el poder acercarse a esa independencia, sin embargo, el Estado, la sociedad y las empresas, apenas comienzan a reconocer que estas personas poseen múltiples capacidades que les permiten desempeñarse en diversos roles con calidad y compromiso.

Las proyecciones del Dane a 2012 indican que del total de las personas con discapacidad en el país (2.943.971), el 52,3% está en edad productiva, pero solo el 15,5% de ellas se encuentra realizando algún tipo de trabajo. De igual manera, la entidad señala que solo el 2,5% de este grupo de la población obtiene remuneración de un salario mínimo legal vigente.

Entre tanto, el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD del Ministerio de Salud y Protección Social muestra que hasta octubre de este año se han registrado en el país 882.232 personas con alguna discapacidad. De ellas, el 81% asegura que su condición ha sido motivo para no ser recibida laboralmente. Además, el 61% afirma no estar recibiendo algún tipo de ingreso económico para su subsistencia.

De acuerdo con Soraya Montoya, Directora Ejecutiva de la Fundación Saldarriaga Concha, *“Colombia está perdiendo importantes oportunidades de desarrollo social y económico, al desconocer el potencial productivo de las personas con discapacidad, y al no generar suficientes espacios para la inclusión laboral de esta población. Por ello, es necesario realizar un mayor trabajo en la sensibilización sobre el tema del empresariado colombiano y que como sociedad entendamos que un trabajador no se mide por su condición sino por su capacidad”*.

Entre tanto, Alejandra León, Directora del Programa ‘Pacto de Productividad’¹, asegura que para lograr una efectiva inclusión laboral es fundamental que los empresarios brinden oportunidades de trabajo a estas personas y que al mismo tiempo ellas puedan formarse y capacitarse de acuerdo con las necesidades del mundo empresarial.

Para León es importante que las instituciones o entidades encargadas de formar para el trabajo como el SENA, ofrezcan y fortalezcan cada vez más programas de formación para las personas con discapacidad a nivel nacional. *“En estos momentos, en labor conjunta con el SENA se están ofreciendo cursos para la capacitación de personas en aquellos oficios u ocupaciones que están acordes con la demanda de las empresas en las ciudades donde hace presencia Pacto de Productividad”*, afirma León, quien agrega que *“Se han venido fomentando cursos como auxiliares administrativos, diseño de medios impresos, prensa digital, mantenimiento de equipos de audio y video, servicio al cliente, entre otros”*.

Inclusión laboral, una inversión de alta calidad

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas y generalmente ganan menos cuando trabajan. Esto, obedece al imaginario que aún existe en la sociedad y en el sector empresarial acerca de que una persona en esta condición no puede desempeñar adecuadamente algún trabajo o que de hacerlo no lo haría con los mismos criterios de calidad de aquella que no tiene discapacidad.

Fidel Nieto, coordinador del Departamento de Planeación y Desarrollo Estratégico de Cafam, empresa que actualmente cuenta con una política de inclusión laboral, afirma que esta experiencia les ha permitido descubrir las potencialidades que tienen las personas con discapacidad quienes, de acuerdo con sus capacidades, pueden desenvolverse en el mundo laboral hasta mucho mejor que una persona sin discapacidad.

“Cafam busca tener profesionales de alto nivel comprometidos con la empresa y estas personas, en el ejemplo nuestro, han demostrado que pueden ser trabajadores de calidad. En las

TENGA EN CUENTA QUE...

Según las conclusiones del informe “Discapacidad en Colombia: Retos para la Inclusión en Capital Humano”, realizado por la Fundación Saldarriaga Concha en 2011, existe un círculo perverso entre la discapacidad y la pobreza pues ésta es más recurrente en los hogares con menores ingresos. Además, las difíciles condiciones de vida que rodean a estas familias generan mayores factores de riesgo (mala alimentación, altos niveles de desatención en salud, escaso acceso a los servicios públicos, hacinamiento, dificultades en saneamiento básico, etc.) La discapacidad a su vez crea mayores riesgos de pobreza, aparta a la persona de reales posibilidades para generar ingresos al interior de su hogar, y su tratamiento exige múltiples sacrificios económicos por parte de su familia.

¹ El programa ‘Pacto de Productividad’ es una iniciativa interinstitucional que pretende generar un modelo de inclusión laboral que permita articular y fortalecer en alianza con el sector empresarial, los servicios de inclusión laboral y formación para el trabajo en Bogotá, Medellín, Pereira y Cali. El programa cuenta con el apoyo financiero del BID, Acción Social, el Sena y las Fundaciones Corona y Saldarriaga Concha.

evaluaciones de personal, sus jefes inmediatos han recalcado que son personas que mejoran la productividad, en algunos casos llegan más temprano que las demás, se les puede llegar a tener total confianza y estos resultados nos motivan empresarialmente a seguir contratando personal con discapacidad”, afirma Nieto.

El concepto sobre el cual se mueven las empresas en el mundo es el desarrollo sostenible en el que se articulan el crecimiento económico, la protección del medio ambiente y la responsabilidad social. Lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad iría de la mano con dos de estos tres elementos, puesto que permitir que estas personas demuestren todas sus capacidades traería consigo réditos no solo para las empresas sino también para el Estado y la sociedad.

Luisa María Vallejo, Directora de Recursos Humanos de CO & TEX C.I S.A.S, una compañía del sector textil en Colombia que es aliada de empresas del medio como Arturo Calle, considera que la experiencia de contar con personas con discapacidad en su personal les ha permitido conocer que *“Son personas altamente calificadas que desarrollan las actividades y los cargos que existen en la empresa a perfección, su rendimiento es muy bueno y hasta hay casos en los que superan esa deficiencia y pueden llegar a tener un rendimiento mejor que el de aquellas que no tienen discapacidad”.*

¿Cómo cambia el concepto de la discapacidad en el trabajo?

Las experiencias vividas por algunas empresas dan cuenta de que contar con personal con discapacidad genera en ellas ambientes amenos, productivos y comprometidos con los propósitos y objetivos de las mismas.

De acuerdo con Fidel Nieto, vincular personas con discapacidad no es solo un tema de voluntad, es algo que requiere del compromiso y de la articulación de la empresa a través de diversas áreas como la de salud ocupacional, gestión humana, jurídica, entre otros, lo cual es un esfuerzo que trae grandes beneficios.

“Las personas con discapacidad cambian los entornos laborales, son entornos mucho más tranquilos, algunas veces son un poco tímidas, algo lógico si se tiene en cuenta que para muchas de ellas es la primera vez que trabajan, pero su trabajo motiva y ayuda a que haya permanentemente un ambiente de respeto entre los empleados”, asegura Nieto.

Entre tanto, Luisa María Vallejo de CO & TEX asegura que mientras las empresas ejecuten estrategias adecuadas de comunicación, la discapacidad se convierte en un aliada del progreso y la productividad. *“Al principio nos daba miedo pensar en el cómo comunicarnos, pero a través de diversas capacitaciones que se hicieron como por ejemplo en lenguaje de señas ha hecho que la experiencia sea enriquecedora”, advierte Vallejo. “El clima laboral mejoró ostensiblemente porque las personas con discapacidad se vuelven un apoyo para el personal, los empleados trabajan mucho más en equipo, colaboran más y están en una actitud constante de superación, lo cual es sinónimo de productividad para la empresa”.*

Un aporte al reconocimiento de derechos

*“Brindar a las personas con discapacidad oportunidades laborales **no es un favor** que nosotros las empresas hacemos a la sociedad, por el contrario, es un deber social que debe ser entendido como una oportunidad para crear ambientes laborales para “todos””, con esta afirmación, Julio César Martínez, abogado laboralista y*

Gerente de Gestión Humana de Colcafé, empresa que hace parte del Grupo Nutresa², habla de lo que motiva a la compañía a generar empleos directos para estas personas.

La población con discapacidad **tiene derecho** a acceder a un empleo digno y a desarrollarlo en igualdad de condiciones con y como los demás, lo que le permitiría adquirir estándares adecuados de vida y de protección social. Ello, está respaldado por un marco legal vigente tanto a nivel mundial como nacional que muchas veces no es atendido por el Estado colombiano de la manera en que debería darse.

Más allá de que en los últimos años el país ha avanzado en el diseño de políticas públicas enfocadas en la inclusión de las personas con discapacidad y más allá de que existen un sin número de beneficios tributarios para las empresas que vinculen laboralmente a estas personas, aún a este tema le hace falta mucho camino por recorrer.

Para Julio César Martínez, un país como Colombia que cuenta con un alto porcentaje de personas con discapacidad no puede permitirse excluirlas del mundo laboral porque estaría contribuyendo a encerrarlas en un círculo de pobreza que solo incrementaría su condición de discapacidad y de vulnerabilidad.

“Si como empresa excluimos a las personas con discapacidad del mercado laboral no les estamos permitiendo a ellos ni a sus familias dignificarse y crecer como seres humanos. Entonces, les estaríamos privando de sus derechos, de poder soñar y de realizarse como personas que son”, afirma el Gerente de Gestión Humana de Colcafé.

RECUERDE QUE...

Art. 27 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *“Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado abierto, inclusivo y accesible para ellas...”*

Ley 361 de 1997. *“Se establecen mecanismos de integración de las personas con discapacidad, además dicta disposiciones en materia de salud, educación y empleo...”*

Ley 1346 de 2009. *Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*

Informar: la ruta para erradicar los imaginarios y miedos empresariales

Especialistas, empresarios y personas comprometidas con el tema de inclusión laboral coinciden en que el sector empresarial conoce poco acerca de las personas con discapacidad, desconocen sus derechos, quiénes son y qué podrían aportar. A ello se suma que a través del ‘voz a voz’ se han filtrado mitos, ideas e interpretaciones jurídicas erróneas sobre el tema. Por ello, consideran que en el país debería haber mucha más divulgación y evidencia de los resultados positivos que dejan en las empresas el compartir espacios laborales con personas en esta condición.

Según Soraya Montoya, *“En los últimos años el Estado ha realizado esfuerzos significativos para crear incentivos de tipo tributario y de diversa índole así como para modificar la legislación sobre el tema, que no se conocen ampliamente, por ello es necesario que desde el nivel nacional se den a conocer los beneficios y alternativas*

² El Grupo Nutresa pertenece desde el año 2009 al Pacto Global, un acuerdo entre las Naciones Unidas y el mundo empresarial para llevar a la práctica valores fundamentales en materia de Derechos Humanos y Empleo, entre otros. El Pacto Global invita, entre otras disposiciones, a que las empresas eliminen la discriminación en materia de empleo y ocupación así como a defender los Derechos Humanos.

como el teletrabajo, las exenciones tributarias, y la preferencia en caso de empate en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, entre otros”

De acuerdo con Fidel Nieto de Cafam, “En los empresarios hay un desconocimiento sobre las potencialidades que tienen las personas con discapacidad, muchos de ellos creen que estas personas son enfermas y adicionalmente tienen un desconocimiento legal que genera miedo porque piensan que si contratan a una persona con discapacidad nunca podrán despedirla y si lo hacen esta acción podrá acarrearles sanciones o procesos administrativos que no están dispuestos a asumir”.

El abogado laboralista Julio César Martínez comparte lo expuesto por Nieto y agrega que por ejemplo en el país ha faltado juicio para estudiar a fondo el contenido exacto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. “Este artículo si se lee claramente solo hace **REFERENCIA** a aquellas personas que por su **CONDICIÓN** fueran despedidas. No obstante, las empresas malinterpretan este contenido y confunden a las personas con discapacidad con aquellas que se accidentan o sufren una enfermedad mientras trabajan. Yo he estudiado muy detalladamente la jurisprudencia frente al tema y no he encontrado la primera demanda de parte de una persona con discapacidad en contra de su empleador”.

De acuerdo con Julio César Martínez, al sector empresarial le hace falta tener más información clara y explícita sobre quiénes son las personas con discapacidad. “Yo he participado en diversos conversatorios con empresarios donde no solo les he compartido la experiencia de Colcafé sino también los he invitado a que esta práctica la implementen en sus compañías. Por ello, continuar movilizándolo en el país programas como ‘Pacto de Productividad’ puede ir rompiendo estos mitos establecidos por incongruencias lo que permitiría acercar cada vez más a esta población con el mundo laboral”, afirma.

Martínez reflexiona acerca de que “La condición de discapacidad de estas personas no es lo que les hace la vida imposible sino los pensamientos de los demás y a nivel empresarial somos unos convencidos del eslogan de responsabilidad social que dice: “difícilmente las empresas seremos viables en el largo plazo en entornos inviables””, citando a un especialista en el tema, el Gerente de Gestión Humana concluye que “No subsistirán en nuestro medio empresas exitosas con comunidades derrotadas”.

Sobre la Fundación Saldarriaga Concha. Creada en 1973, la Fundación Saldarriaga Concha como entidad de cooperación nacional, invierte recursos, aporta conocimientos y asesoría técnica a iniciativas y proyectos que mejoren las condiciones de vida y la inclusión social de las personas con discapacidad y las personas mayores en

RECUERDE QUE...

De acuerdo con la LEY 361 DE 1997 (artículo 24) los empleadores que contraten personas con limitación tendrán derecho a:

Ser preferidos en igualdad de condiciones en procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados si tienen en sus nóminas un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad.

Tener prelación en el otorgamiento de créditos de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas en los cuales participen personas con limitación.

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

LEY 361 DE 1997 (artículo 31)

Las empresas que contraten trabajadores con limitación no inferior al 25% y que estén obligados 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 los trabajadores con limitación.

Disminución del **50%** de la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador si los contratados son personas con discapacidad no inferior al 25%.

Colombia en educación, empleo y productividad, fortalecimiento organizacional y comunitario, entre otras. Para ello, realiza alianzas con organizaciones públicas y privadas del orden nacional e internacional.

<http://www.saldarriagaconcha.org/>

Fuentes de consulta:

1. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=807Itemid%3D120&Itemid=120

2. Encuesta Nacional de Demografía y Salud (ENDS - 2010)

http://www.profamilia.org.co/encuestas/Profamilia/Profamilia/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=9

3. Organización Mundial de la Salud (OMS). Informe Mundial sobre la discapacidad en 2011.

http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/index.html

4. Documental: 'Las Limitaciones no están en las personas

<http://www.youtube.com/watch?v=GfdQ60ixzcU>

5. Programa de 'Desarrollo de Oportunidades Laborales' entre el Ministerio del Trabajo y la Organización Best Buddies Colombia.

<http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2012/1181-mintrabajo-promueve-talleres-con-empresarios-para-generar-oportunidades-laborales-para-personas-con-discapacidad.html>

Fuentes de información:

Luisa Fernanda Berrocal Mora

Coordinadora de comunicaciones y relaciones institucionales
Fundación Saldarriaga Concha
Tel: (57-1) 6226282 Ext. 126
Móvil: (57) 3208037837
E-mail: lberrocal@saldarriagaconcha.org

Clemencia Nieto

Profesional Especializada
Ministerio de Salud y Protección Social
Oficina de Promoción Social
Tel: (1) 3305000 Ext. 1101

Magda Ximena Acevedo García

Analista de Comunicaciones
Fundación Saldarriaga Concha
Tel: (57+1) 622 6282 Ext: 126 - 224
Móvil: (57) 311 4732568
E-mail: macevedo@saldarriagaconcha.org

Alejandra León

Directora
Programa 'Pacto de Productividad'
Tel: (57+1) 3479762
E-mail: aleon@pactodeproductividad.com

Diana Patricia Martínez

Líder de Educación
Fundación Saldarriaga Concha
Móvil: (57) 3202840596
E-mail: dmartinez@saldarriagaconcha.org

Viviana Rueda

Corporativa Comunicaciones Estratégicas (Programa Desarrollo de Oportunidades Laborales)
Tel: (57+1) 6352400
E-mail: vrueda@corporativa.com.co

Información para periodistas:

David Leonardo Rincón Peña

Director de proyectos

Agencia PANDI

Tel: (57+1) 6143489 - Móvil: (57) 311-2207922 - 3017909194

E-mail: proyectos@agenciapandi.org