

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE
PERSONAL DISCAPACITADO, ESPECIALMENTE DE LOS SORDOS EN LAS
EMPRESAS PRIVADAS DE BOGOTÁ**

JUDITH ROCÍO DUQUE VARGAS

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
(CICLO BÁSICO)
BOGOTÁ D.C.
2009**

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE
PERSONAL DISCAPACITADO, ESPECIALMENTE DE LOS SORDOS EN LAS
EMPRESAS PRIVADAS DE BOGOTÁ**

JUDITH ROCÍO DUQUE VARGAS

Trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Gerencia Social

MARIA DE LOS ANGELES GUERRA
Asesora

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA SOCIAL
(CICLO BÁSICO)
BOGOTÁ D.C.
2009**

Nota de aceptación

Firma del Presidente de Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Bogotá D.C., Agosto de 2009

CONTENIDO

	pág.
1. PERFIL TRABAJO DE GRADO	6
1.1. TEMA ELEGIDO	6
2. EL PROBLEMA A RESOLVER	7
2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
2.2. ASPECTO AL QUE SE APUNTA	7
2.3 JUSTIFICACIÓN	7
3. OBJETIVOS	9
3.1 OBJETIVO GENERAL	9
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	9
4. INTRODUCCIÓN	10
4.1 CRÍTICA REFLEXIVA	10
5. MARCO DE REFERENCIA	13
5.1 MARCO TEORICO	13
5.1.1 Contrataciones de personal con discapacidad- Gestionar desde la diversida.	13
5.1.2 Inclusión social con responsabilidad	16
5.1.3 Responsabilidad Contratación Social Empresarial- Responsabilidad social también es contratar personas con discapacidad	19
5.1.4 La discapacidad no impide despido de trabajadores	22
5.1.5 Beneficios laborales para empleadores que contratan discapacitados	23
5.2 MARCO NORMATIVO	25
5.2.1 Derechos de los sordos	25
5.2.2 Ley 982 de 2005	26
5.2.3 Ley 324 de octubre de 1996	29
5.2.4 Ley 489 de diciembre de 1998	29
5.2.5 Ley 762 de Julio de 2002	30
5.2.6 Ley 1145 de 2007	30

5.2.7 Aprobada Ley a favor de los derechos de los discapacitados	30
5.2.8 Diez buenas razones	32
6. RECOMENDACIONES	35
BIBLIOGRAFIA	37

1. PERFIL TRABAJO DE GRADO

1.1. TEMA ELEGIDO

Responsabilidad Social en la selección y contratación de personal discapacitado, especialmente de los sordos en las empresas privadas de Bogotá.

2. EL PROBLEMA A RESOLVER

La exclusión de los discapacitados, específicamente los sordos en las empresas privadas de Bogotá.

2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Sensibilización y reflexión de líderes y propietarios de empresas para la inclusión de personal discapacitado específicamente la población sorda en las empresas privadas en Bogotá. D.C.

2.2. ASPECTO AL QUE SE APUNTA

Inclusión de la población discapacitada específicamente los sordos en las empresas privadas de Bogotá D.C.

2.3 JUSTIFICACIÓN

Permanentemente, se evidencia a diario la exclusión desairada que sufren los habitantes de diferentes sectores deprimidos y no deprimidos en Bogotá, al querer hacer parte de una empresa que los contrate para poder devengar un salario que les permita tener una vida digna; según las estadísticas se observa que los índices de desempleo crecen y las familias de los estratos más bajos son quienes sufren las consecuencias de la situación crítica de la capital del país, cabe aclarar que son personas que cuentan con todas las capacidades para desempeñarse en los empleos a los cuales aspiran y que unos pocos logran alcanzar. Adicionalmente a ésta situación se suman la sobrepoblación, el desplazamiento, el analfabetismo y ni hablar de los discapacitados, población que por una u otra razón no nació con todas las capacidades para desempeñarse normalmente en el mundo y menos en el mundo laboral, según juzga la mayoría de la población “sana”, porque se desconoce completamente las aptitudes que pueden tener los discapacitados específicamente los sordos, por que en ninguna eventualidad de la vida se ha tenido que ver con algún discapacitado, no se tienen familiares o amigos cercanos, que tengan este tipo de característica, por lo tanto para un individuo

sano con una familia sana no le es necesario conocer o tener contacto con dicha población, y gracias a esta actitud de desinterés e indiferencia hemos discriminado e irrespetado a los que son diferentes a nosotros.

Con respecto a las estadísticas extraídas de la Encuesta de Población Activa revelan que la tasa de paro de las personas con discapacidad es un 40% superior al resto de los trabajadores, y que dos de cada tres de estas personas en edad de trabajar están en situación de inactividad¹. Así es que la situación de los discapacitados es aún más crítica por la falta de oportunidades de ser contratados laboralmente.

Es a través de ésta reflexión que se pretende hacer una crítica y a la vez sensibilizar a los propietarios de empresas privadas para que se responsabilicen, de hacer posible la inclusión de personas que no tuvieron la suerte de la mayoría, estar mental y físicamente sanos, con el cuerpo completo y en perfectas condiciones para desempeñarse en cualquier actividad.

¹ USO, 3 de Diciembre de 2007

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar un Marco Conceptual a manera de crítica y sensibilizar a los propietarios de empresas privadas, para que a través del ejercicio de la responsabilidad social, se incluya y se contrate a la población discapacitada especialmente los sordos en Bogotá.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Hacer una crítica constructiva a los propietarios de empresas privadas en Bogotá.
- Sensibilizar a los propietarios de las empresas privadas para que empiecen a incluir población discapacitada especialmente a los sordos en sus empresas.

4. INTRODUCCIÓN

Desde el parámetro metodológico, el desarrollo de este marco conceptual permite un acercamiento más óptimo frente a esta problemática para poder identificar a las personas sordas no como unas personas impedidas, sino como aquellas personas sociales por naturaleza, que también tienen derecho a hacerse partícipes de lo que la sociedad ofrece a manera de igualdad y con los derechos que todo ser humano merece para tener una vida digna.

Inicialmente se realiza una crítica reflexiva para sensibilizar a los propietarios y encargados de empresas privadas de Bogotá, D.C. Posteriormente se trabajan títulos como: Contratación de personal con discapacidad- Gestionar desde la diversidad, Inclusión social con responsabilidad, Responsabilidad social también es contratar personas con discapacidad, La discapacidad no impide despido de trabajadores, Beneficios laborales para empleadores que contratan discapacitados y un Marco Normativo en el cual se basa el marco teórico.

4.1 CRÍTICA REFLEXIVA

En la mayoría de empresas privadas de Bogotá, en lo que respecta a la selección de personal, se limitan a escoger al individuo que por una u otra razón está haciendo falta en una de las áreas de la empresa, ya sea por que es un reemplazo, por que la persona renunció, por que se creó el cargo y existe la vacante, por que el personal existente necesita apoyo y al requerir a dicha persona ya se tiene o se crea el perfil del cargo, o simplemente si es un contrato por licitación ya se tiene el perfil específico de la persona que se necesita para ocupar dicho puesto.

La empresa o el área de Recursos Humanos de ésta procede a sacar el perfil del cargo y a informar muchas veces al interior de la organización en primera instancia, en segunda instancia con los recomendados y en tercera instancia a través de publicidad en medios de comunicación como son la prensa, internet, por radio y muy pocas veces por televisión.

Posteriormente se presentan las entrevistas, los exámenes y todo el proceso de selección en el cual se tiene en cuenta en gran parte el aspecto físico, su buena presentación personal, sus aptitudes, capacidades, género, actitud y en muy pocas ocasiones se tiene en cuenta a la persona discapacitada, primero porque las empresas y las oficinas no están adaptadas para los discapacitados, segundo porque puede ser muy costoso adecuar las oficinas para cierto tipo de discapacidad, tercero porque simplemente no les interesa, produce más una persona normal a un discapacitado. Y así muchos aspectos se pueden adicionar como causa y consecuencia de la falta de interés por contratar a un discapacitado. Por lo tanto el minusválido, su familia y los que le rodean, que se las arreglen como puedan, desde que a nosotros no nos toque....no es nuestro problema!!!!

De quién es el problema entonces? Quién tiene que brindar la solución a este tipo de vicisitudes del destino y de la vida que nadie quiso o nadie pidió? De quién es la culpa de que una persona nazca discapacitada, si es que se quiere buscar un culpable? A quién le corresponde brindar las alternativas de empleo para este tipo de personas? Por qué en la mayoría de empresas existentes no encontramos la diversidad de personas que existen en realidad? Por que la exclusión? Porque la discriminación? La respuesta más acertada sería que "El gobierno debe hacerse cargo de éste tipo de población? Para muchos de nosotros...ésta sería la respuesta.

Pero en dónde queda la responsabilidad social de las empresas privadas? En dónde se encuentra o en dónde quedó la ética en la selección de un personal que puede desempeñar muy bien su cargo así tenga una discapacidad auditiva y lo único que se necesita es la oportunidad y un poco de adecuación de unas instalaciones para que el discapacitado pueda desempeñarse a su 100%, en dónde está la igualdad de derechos de la que tanto se habla? En dónde quedó la igualdad de oportunidades para todos? Por qué nos cuesta comprender que hay personas diferentes a nosotros que esperan apoyo? Por qué no ayudar a esta población, no se trata de tenerles compasión, se trata de darles la oportunidad de socializarse y poder convivir con los demás a través del trabajo digno. O Hay que esperar a que tengamos un familiar cercano para poder tomar la decisión?

Es a éste punto es al que se quiere llegar, a que nos sensibilicemos y tomemos conciencia de la magnitud del problema del desempleo, se tienen en cuenta como desempleados a la población vulnerable como los desplazados, a los afrodescendientes, a los reinsertados y también a los discapacitados pero así queramos emplear a los discapacitados tenemos las oficinas adaptadas a sus

necesidades? sólo se necesita un poco de interés, tomar la decisión y hacerlo, empezar a generar la actitud, educar a los trabajadores que compartirán con personas diferentes a ellos y aceptar las diferencias, empezar a pensar que todos somos uno y siendo un equipo unido podremos sacar a este país adelante superando la discriminación y los obstáculos que se vayan presentando.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 MARCO TEORICO

5.1.1 Contrataciones de personal con discapacidad- Gestionar desde la diversidad. La contratación directa de personal con discapacidad es una prioridad para muchas organizaciones que pretenden lograr la integración de este colectivo, convertirse en referente en este ámbito, cumplir con la legislación y captar talento. Endesa, Eroski, IBM y Repsol son algunos ejemplos de empresas que han puesto en marcha iniciativas para incorporar en sus plantillas a personas con discapacidad. A través de acuerdos con fundaciones o desde sus departamentos de responsabilidad social corporativa potencian la contratación directa de este colectivo, no sólo para cumplir la legislación –la Ley de Integración Social de los Minusválidos (Lismi) establece que en una empresa de más de cincuenta trabajadores al menos el 2% de la plantilla deben ser personas con algún tipo de minusvalía–, sino también para convertirse en referente de integración de los discapacitados.

Además, a la obligación de cumplir la norma se añade el componente del talento. Las organizaciones van a la caza de este atributo y las personas con discapacidad son un colectivo donde se puede encontrar: en España hay casi cuatro millones de personas con algún tipo de minusvalía, que representan el 8,5% del talento nacional, según la Fundación Once.

Más del 2% de la plantilla de IBM está formada por personas con algún tipo de diversidad funcional y la incorporación laboral de discapacitados es uno de los compromisos de esta empresa.

"IBM apostó firmemente por la contratación directa hace varios años y ha trabajado desde sus departamentos de responsabilidad social corporativa y diversidad colaborando y realizando donaciones a colectivos con mayor dificultad de inclusión en la sociedad y facilitando el aprendizaje en las nuevas tecnologías", explica Esther Centeno, directora de selección de IBM España, que colabora con asociaciones y fundaciones para reclutar y establecer un primer contacto con los candidatos para llevar a cabo el posterior proceso de selección. También dentro de la empresa se organizan jornadas específicas para este colectivo en las que

uno de los objetivos es asegurar la plena integración de los discapacitados y su desarrollo profesional.

Por su parte, Repsol cuenta con 348 personas discapacitadas en su plantilla, lo que supone el 2,2% de sus empleados, y el 22% de ellas ocupan puestos técnicos cualificados. Entre las iniciativas para la integración laboral de este colectivo destacan varios convenios para incorporar a personas con algún tipo de minusvalía.

La empresa energética puso en marcha el pasado año la primera estación de servicio atendida en su totalidad por una plantilla de diez personas con capacidades diferentes, y cuenta con un modelo de accesibilidad global en dos de sus estaciones de servicio.

Eroski también apuesta por la contratación directa de personas con discapacidad. Así, incorporará a 150 discapacitados en su plantilla en cuatro años, gracias a un convenio de colaboración con la Fundación Once firmado este mes. La empresa de distribución empleará el dicho número de personas con discapacidad y promoverá la integración laboral indirecta a través de la compra de bienes o servicios en centros especiales de empleo. Por su parte, la Fundación Once colaborará en la formación, selección y seguimiento de los posibles candidatos.

En esta misma línea, Endesa también ha firmado diversos acuerdos con distintas organizaciones para la integración laboral de personas con discapacidad. La compañía busca cumplir la ley mediante la contratación directa de discapacitados e incluso pretenden sobrepasar el mínimo de discapacitados en plantilla que establece la norma. Uno de estos acuerdos se firmó el pasado diciembre con la Fundación Randstad para fomentar el acceso laboral para ese colectivo. Además, en 2008 la eléctrica contrató a varios discapacitados con perfil administrativo.

La integración laboral de las personas con riesgo de exclusión social, como son aquellas con discapacidad, los inmigrantes, las mujeres con cargas familiares no compartidas, los parados de larga duración y los mayores de 45 años, entre otros colectivos; y la sensibilización de la sociedad sobre esta cuestión, tiene premio. El próximo 11 de marzo se celebrará la IV convocatoria de los 'Premios a la Acción Social' de la Fundación Randstad, que reconocen la labor realizada por empresas y entidades en el ámbito de la integración laboral. En esta edición se ha triplicado el número de participantes respecto al año anterior. "Este año, si cabe, es aún más relevante que las entidades presenten sus políticas de responsabilidad social

y que éstas sean resaltadas como 'best practices', debido a la actual coyuntura económica, en la que existen menos oportunidades de empleo, y ante esta situación se ven especialmente afectados los colectivos más desfavorecidos", señala María Viver, directora de la Fundación Randstad².

Teniendo en cuenta los ejemplos de las empresas españolas nombradas en el documento, que tienen como prioridad la integración de las personas con discapacidad, se rompe el mito que posiblemente aterroriza a las empresas Bogotanas y en el país en general, las cuales creen que no obtendrán beneficios al contratar personas con discapacidad, que pueden requerir mucho tiempo para asistir al médico a sus controles o que se ausentarían demasiado por diferentes razones, pueden pensar que obtendrán más cargas y problemas para resolver, adicionales a los que ya se tienen normalmente en las organizaciones.

Se demuestra que si se puede, han dado pasos gigantescos en el avance de la inclusión y contratación directa de las personas con discapacidad y que al parecer ha traído muy buenos resultados tanto así que las organizaciones españolas han triplicado el número de participantes con respecto al año anterior.

Cabe destacar que en la legislación española se requiere que en una empresa de más de cincuenta trabajadores el 2% del personal de la compañía tenga dichas características de minusvalía, en Colombia no existe una ley que obligue a contratar el personal discapacitado pero si existe la Constitución Política de 1991 que habla sobre la igualdad de derechos, la Ley 982 de 2005 que establece normas tendientes a la equiparación de oportunidades y la Ley 361 de 1997 que trata sobre los beneficios del empleador al contratar discapacitados. Estas leyes se describirán más detalladamente más adelante.

La Responsabilidad Social y la Ética en la contratación de personal con Discapacidad no deben ser dictados por una ley, no debe ser una proposición del gobierno, al contrario deben ser de iniciativa del empresario, debe realizarse con tal libertad que sea gratificante para ambas partes, el contratado y el contratante, el empresario y el discapacitado. En este caso las organizaciones deben comprometerse a la libre contratación del personal, que en un presente y futuro agradecerá eternamente la oportunidad de demostrar sus potencialidades, de

² ELÍAS Beatriz. Contrataciones de personal con discapacidad- Gestionar desde la diversidad. 2 de Febrero. 2009. Madrid. Tomado el 15 de Mayo de 2009 en: http://www.expansionyempleo.com/2009/03/02/mercado_laboral/1235989247.html

sentirse útil y servil, este personal será fiel a sus jefes y retornará dichos beneficios en pro de su organización, con el mejor desempeño, con honestidad, con responsabilidad y eficacia, no sólo recibirá de ellos los mejores deseos a la vuelta, sino también la de su familia y de todos los que le rodean y que son beneficiados indirectamente.

Así mismo se permite y se da la ocasión de identificar y descubrir nuevos talentos, que a la larga van a ser desarrollados y explotados como diamantes en bruto logrando así un beneficio mutuo, la empresa se lucrará de los resultados y el discapacitado se sentirá digno y útil lucrándose él también.

Por lo tanto la contratación de personal con discapacidad brinda oportunidades en general para todos, tanto los empresarios que reciben fuera de los beneficios materiales, las gratificaciones del deber cumplido y la satisfacción de colaborar con una causa noble que llenará sus vidas de alegría y plenitud, (esto no tiene precio), así mismo los minusválidos y sus seres queridos recibirán el apoyo de los empresarios y ésta inclusión, minimiza los sufrimientos que pueden padecer dichas poblaciones.

5.1.2 Inclusión social con responsabilidad. Esas fueran las dos grandes conclusiones del encuentro académico Inclusión Social con Responsabilidad, celebrado los pasados 10 y 11 de junio en Envigado, con la presencia de varios centenares de líderes de fundaciones, beneficiarios, discapacitados, estudiantes y ejecutivos que estuvieron compartiendo sobre responsabilidad social, discapacidad e inclusión social.

En las dos jornadas, con paneles y exposición de experiencias valiosas sobre estos temas, se percibió - comparándola con España y Europa- el gran avance que ha tenido Colombia, y la región antioqueña en particular, en el tema de la inclusión social. Tal avance se hizo plausible en los jóvenes y adultos discapacitados beneficiarios de las organizaciones que impulsaron el evento: Sentir- Cooperativa de las personas con Discapacidad y la Fundación Servicio Juvenil - Programa Bosconia, Fundación Éxito y Almacenes Éxito.

Estos jóvenes y personas con diferentes grados de discapacidad han pasado de estar marginados en las calles y en la periferia social y urbana para vincularse de manera activa a pequeñas empresas donde fabrican productos para su futura comercialización o prestan diversos servicios (empacado, operación de equipos o

asistencia administrativa en oficinas). En el encuentro también se presentaron otras experiencias sobresalientes de inclusión como el Programa de desarrollo comunitario integral Bareño, en Yolombó, con producción panelera que favorece a 152 familias cañiculturas y a organizaciones comunitarias en la producción y comercialización, mujeres, jóvenes, educación); o la del Comité ADN, con rehabilitación y promoción para la formación y empleo de discapacitados y sus familias.

Con todo, las experiencias más significativas en cuanto a inclusión social en Colombia, fueron las de la Fundación Imaginación, las de trabajo en ebanistería en el barrio Moravia en Medellín y las adelantadas por la Alcaldía de Medellín dentro de su programa Medellín Solidaria, "Todos ponemos, todos ganamos", realizada de manera articulada con empresas e instituciones de la sociedad. La Fundación Imaginación con un alcance de 19 mil individuos, ha favorecido con sus programas inclusivos a niños y jóvenes (15 años a 27 años) que fueron parte de grupos al margen de la ley (Paramilitares- FARC) y participaron en el conflicto armado de Colombia y hoy son parte del programa de Desmovilización y a niños y jóvenes víctimas del conflicto: hijos de los desmovilizados (niños de primera infancia de 0 a 6 años, soldados heridos en combate, huérfanos de la guerra, entre otros.

Pedro Ramiro Pollo, de la Fundación CEDAT, de Valencia, en España, declaró que frente a este panorama y en comparación a previas visitas suyas al país, hay una cohesión y una política social que está permitiendo la inclusión social con integridad y diversidad. "Las políticas contra la exclusión deben abordar las diferentes realidades, con independencia del posible origen de las mismas, bajos salarios, situaciones de ruptura familiar, la pertenencia a minorías étnicas o nacionales, la enfermedad, la minusvalía, el alcoholismo las drogodependencias".

Las exposiciones de Pedro Ramiro Pollo, sobre accesibilidad y discapacidad, con referencias al estado actual de esos temas en España y Europa, permitieron ver la insolvencia en Colombia con respecto a la accesibilidad de los discapacitados en diferentes escenarios como medios de transporte, educación y mobiliario urbano, como lo puso de manifiesto Juan Carlos Pineda (arquitecto colombiano) en su conferencia sobre accesibilidad para discapacitados al nivel nacional. Esto es a todas luces una falla en la inclusión social, un lunar en medio del favorable panorama de inclusión económica y laboral de reinsertados, discapacitados, vulnerables y jóvenes de los programas descritos arriba.

Roberto Ballester Fuillerat, Director del Instituto ETNOR, de España, otro invitado del evento, planteó que existe una línea diferenciadora entre lo que las empresas y la sociedad denominan como acción social y lo que es responsabilidad social empresarial. También recalcó cómo la exención de impuestos y el mejoramiento de la reputación de una empresa con acciones responsables no ha de ser visto como algo contrario al espíritu de la responsabilidad social sino como un premio o algo inherente a la misma.

Colombia Incluyente cubrió el evento y en próximos días pondrá a disposición de los lectores contenidos, entrevistas, presentaciones interactivas de las conferencias y podcasting con entrevistas y audios de las conferencias citadas³.

Es claro como se describió en el párrafo anterior que son muy válidos los intentos que se llevan a cabo por la inclusión social de diferentes grupos que han sido marginados en Colombia, sin embargo se habla del lunar que aqueja la situación y los logros obtenidos y es la falta de accesibilidad de los discapacitados a los diferentes escenarios como son los medios de transporte, educación y mobiliario urbano, situación que debería ser minimizada poniendo en práctica la Ley Ley 361 de 1997 en donde se disponen normas y criterios básicos para facilitar la accesibilidad a las personas con movilidad reducida, sea esta temporal o permanente o cuya capacidad de orientación, se encuentre disminuida, por la edad, analfabetismo, limitación o enfermedad. Así mismo, busca suprimir y evitar toda clase de barreras físicas en el diseño y ejecución de las vías y espacios públicos y del mobiliario urbano, así como en la construcción o reestructuración de edificios de propiedad pública o privada, aplicable a medios de transporte o instalaciones complementarias de los mismos y a los medios de comunicación. Ley que seguramente muchos constructores, arquitectos, ingenieros o diseñadores no han puesto en práctica tal vez por desconocimiento y que debe ser incluida en las nuevas cátedras de dichos profesionales para contribuir al mejoramiento de la movilidad y desplazamiento de quienes no tienen toda la capacidad física para hacerlo, lo ideal que las estructuras se encuentren claramente diseñadas para que puedan valerse por sí mismos sin necesidad de pedir ayuda a terceros.

De otra parte existe el punto referido a la línea diferenciadora a lo que las empresas y la sociedad denominan como acción social y lo que es

³ Inclusión social con responsabilidad. Bogotá. 2008. Tomado el 15 de Mayo de 2009 en: <http://www.colombiaincluyente.org/contenido/contenido.aspx?conID=948&catID=437>

responsabilidad social empresarial en donde la primera es una actividad social que afecta o beneficia a otros no necesariamente realizada por una empresa u organización ya sea privada o pública.

5.1.3 Responsabilidad Contratación Social Empresarial- Responsabilidad social también es contratar personas con discapacidad. 3 de Diciembre de 2007

- USO (la Unión Sindical Obrera) es partidaria de la contratación directa más que de medidas alternativas, por el carácter dignificante e integrador del trabajo.
- Las políticas de RSE deberían atender a las personas con discapacidad, tanto como a los problemas medioambientales.

El lunes, 3 de diciembre, se celebra el Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Este año, la conmemoración se centra en el derecho a trabajar en condiciones de igualdad con el resto de los trabajadores. Por eso, la USO llama la atención sobre la importancia de identificar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al mercado laboral y llama a la colaboración de todos los actores clave, sindicatos, ong's, gobiernos, empresas, etc, para levantarlas y que la discapacidad no sea un impedimento para acceder al mundo laboral.

USO recuerda ante esta fecha que poder trabajar es un derecho de todos los ciudadanos, pero en el caso de personas con discapacidad se convierte incluso en una necesidad de primer orden.

España ha asumido el compromiso de la integración laboral de los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad por medio, entre otros cauces, de la cuota de reserva o cupo mínimo de contratación; sin embargo, y a pesar de las previsiones normativas, la realidad nos demuestra que las personas con discapacidad continúan padeciendo serios problemas para encontrar un puesto de trabajo apto, motivo por el cual un importante porcentaje de aquéllas encuentran su primera oportunidad de iniciar su experiencia laboral a través de los centros especiales de empleo, como paso previo para su posterior incorporación a la empresa ordinaria.

Las estadísticas extraídas de la Encuesta de Población Activa revelan que la tasa de paro de las personas con discapacidad es un 40% superior al resto de los

trabajadores, y que dos de cada tres de estas personas en edad de trabajar están en situación de inactividad.

Para USO esta situación es preocupante, pues existe un alto grado de incumplimiento del cupo de reserva del 2% entre las empresas obligadas, a pesar de las sanciones económicas legalmente previstas, en gran medida debido a una constatada pasividad de la Administración competente.

Medidas de aplicación inmediata. El sindicato insta a la aplicación inminente de dos tipos de medidas: por un lado, demandar de la autoridad laboral la aplicación efectiva en el cumplimiento del cupo de reserva y/o de las medidas alternativas; y por otro, requerir a las empresas la aplicación de los criterios de responsabilidad social, no sólo en lo referente a las políticas medioambientales, sino a la integración en su organigrama de estos trabajadores. En este sentido, USO se decanta por la contratación directa de estos trabajadores por todo lo que el trabajo supone para la dignificación de la persona.

Para ello, la Unión Sindical Obrera exigirá a las empresas a través de sus secciones sindicales el cumplimiento del cupo de contratación de trabajadores con discapacidad, e informará de las medidas alternativas y de las ventajas que en forma de ayudas, bonificaciones y deducciones se contemplan para la contratación laboral de estas personas, así como las consecuencias que de su incumplimiento se pueden derivar.

La USO, consciente de la situación del mercado laboral en nuestro país, donde casi un 9% de la población presenta algún tipo de discapacidad, y con el objetivo de promover iniciativas a favor de su plena igualdad de oportunidades discapacitadas, coincidiendo con el 15º Día Internacional de las Personas con Discapacidad, reitera sus apuesta por:

- La sensibilización de la opinión pública sobre los derechos de estas personas
- La promoción de medidas en favor de la igualdad de oportunidades.
- El intercambio de experiencias y buenas prácticas.
- La intensificación de la cooperación entre los distintos agentes implicados.
- La mejora de la comunicación sobre la discapacidad y la promoción de una imagen positiva de estas personas.

- La sensibilización sobre las múltiples formas de discriminación a las que se enfrentan estas personas así como de la heterogeneidad de la discapacidad y sus múltiples manifestaciones⁴.

Partiendo de lo anteriormente citado y teniendo en cuenta el tema de interés, la inclusión de los discapacitados especialmente los sordos en las empresas privadas de Bogotá, se puede especular un poco, sin asegurar que muchas empresas privadas en Bogotá, se equivocan al decir que son responsables socialmente por que cumplen con requisitos y normas que legalmente son obligatorias, simplemente por el hecho de llevar a cabo su actividad comercial, por lo tanto es importante que los propietarios y líderes de las empresas privadas en Bogotá, tengan en cuenta que la Responsabilidad Social Empresarial va más allá del cumplimiento de las exigencias básicas de la ley por el desarrollo de su actividad, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario.

Así es que la responsabilidad social es un compromiso con el entorno, con las vidas que se encuentran a nuestro alrededor y por qué no, escoger a una población demasiado vulnerable, demasiado excluida y demasiado discriminada como son los sordos, estas personas al no tener uno de sus sentidos desarrollan otros, sus cualidades y virtudes pueden ser iguales o superiores a los de las personas o trabajadores llamados normales, sólo necesitan la oportunidad para que puedan demostrarlo, la oportunidad para manifestar que son productivos, que sirven para trabajar, de qué manera dignifica el ser humano su existencia si no es con la oportunidad de demostrar lo que puede hacer? Si dejáramos de ser tan egoístas podríamos aprender el lenguaje de señas en todos los colegios normales, en las empresas en las cuales trabajamos y así podríamos relacionarnos con ellos sin discriminarlos por ser disímiles.

⁴ Responsabilidad Social también es contratar personas con discapacidad”. 3 de diciembre. 2007. Tomado el 30 de Mayo de 2009 en: <http://hl35.dinserver.com/hosting/fuso.es/uso/content/view/11016/33/>

Por un momento deberíamos cerrar nuestros ojos y para no ir tan lejos, visualizar que uno de nuestros hijos o nosotros padecemos de sordera, que vinimos al mundo sin poder tener la fortuna de escuchar, que fuera del dolor de no poder hacerlo, debemos hacer innumerables esfuerzos por entender a las personas a nuestro alrededor y un esfuerzo mucho mayor para que nuestros familiares, amigos y las personas que se encuentran en los sitios que frecuentamos nos entiendan, que como todo ser humano necesita relacionarse y convivir con los demás y que infortunadamente nadie nos entiende, ni en un almacén, ni en la panadería, ni en el transporte público, ni en el estudio, ni en el trabajo....cómo nos sentiríamos? Impotentes al ver un mundo tan indiferente que cierra sus puertas por que hay seres que son diferentes a ellos? Porqué?...Pongámonos la mano en el corazón y reaccionemos ante las dificultades de los sordos y todos aquellos que tienen discapacidad, permitamos que puedan hacer parte de nuestros equipos de trabajo, valoremos sus esfuerzos y tengámoslos en cuenta, la vida es una y debemos actuar ahora....o si no cuando?

5.1.4 La discapacidad no impide despido de trabajadores. Con ponencia favorable del senador Rodrigo Lara, aclaran norma para impulsar la contratación de personal discapacitado.

La Comisión Séptima del Senado, aprobó una norma que permite aclarar los mecanismos de integración social de las personas discapacitadas en Colombia, con el fin de motivar a los empresarios para contratar laboralmente personas con limitaciones físicas o psíquicas.

El ponente de la iniciativa, Senador Rodrigo Lara, explicó que una mala interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, declarada inconstitucional por la Corte, ha generado obstáculos para que las personas naturales y jurídicas que impulsan la reinserción laboral de este sector excepcional de la población – los discapacitados – no cumplan ese cometido.

Advierte que la norma citada, pese a que pretendía ser una garantía legislativa para dar trabajo a este grupo especial de colombianos, por interpretaciones de los tribunales y por comportamientos consuetudinarios de los empresarios, se ha convertido en un desestímulo para contratar, por cuanto se considera que ningún empleador puede despedir a un trabajador en situación de discapacidad, así existan motivos suficientes.

Por lo anterior, la norma propuesta establece que “en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar”.

Aclara la iniciativa que ninguna persona podrá ser despedida por razón de su discapacidad y muchos menos terminado su contrato por tal limitación y reitera que quienes sean despedidos sin el cumplimiento de los requisitos previstos en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente, a 180 días del salario⁵.

Qué bueno que haya habido aclaración de la norma de contratación del personal discapacitado, para que no haya malos entendidos y los empresarios de Bogotá puedan sin temor poder despedir a algún discapacitado contratado cuando haya una causa justificada y sus contrataciones se hagan de una manera libre y ética para que el cargo que sea ocupado se lo lleve el que mejor lo desempeñe, para que en ésta selección puedan participar los discapacitados y ellos también sepan que deben cuidar su cargo, que no se encuentran exentos de ser despedidos si cometen alguna falta que pueda ser grave y les cueste su vinculación. Obviamente la contratación del personal discapacitado debe ser un beneficio para ambas partes, debe ser equitativo y equilibrado, en donde empleador y empleado se sientan a gusto para obtener los mejores resultados al cumplir los diferentes objetivos trazados.

5.1.5 Beneficios laborales para empleadores que contratan discapacitados.

Aquellas empresas particulares que vinculen laboralmente al grupo poblacional que sufre algún tipo de discapacidad o limitación no inferior al 25%, obtendrán interesantes beneficios y garantías.

- Tributarios: Respecto del Impuesto de Renta y Complementarios, tienen derecho a deducir de este, el 200% del valor de los salarios y prestaciones

⁵ Con ponencia favorable del senador Rodrigo Lara, aclaran norma para impulsar la contratación de personal discapacitado. La discapacidad no impide despido de trabajadores. 9 de diciembre. Bogotá. 2008. Tomado el 30 de Mayo de 2009 en: http://direccion.camara.gov.co/prontus_senado/site/artic/20081209/pags/20081209174626.html

sociales pagadas durante el año grabable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista. (Ley 361 de 1997, artículo 31)

Ejemplo si un discapacitado gana \$500.000. El efecto normal sería disminuir el impuesto de renta en \$165.000. ($500 \times 33\%$). Si se contrata a una persona discapacitada con limitación no inferior a un 25%, la empresa podrá disminuir su impuesto a la renta en \$330.000. ($500.00 \times 200\% \times 33\%$) Es decir, es como si se pagara un salario de \$170.000.

- Aportes Parafiscales: Aquellos empleadores que vinculen trabajadores adicionales discapacitados a los que tenían en promedio en el año anterior y que no devenguen mas de tres salarios mínimos, estarán exentos del pago de los aportes al SENA, ICBF Y CAJA DE COMPENSACIÓN; es decir un ahorro mensual aproximado del 9% del valor de la nómina de estos trabajadores.
- Preferencias: En las licitaciones públicas o privadas tendrán prioridad las empresas que tengan en sus nóminas un 10% de empleados en condiciones de discapacidad y que hayan sido contratadas por lo menos con un año de anterioridad y conserven dicho contrato por lo menos un año más, situación que debe ser certificada por la oficina de trabajo.(Ley 361 de 1997, artículo 24)
- Créditos: Las mencionadas empresas, tendrán prelación en créditos y subvenciones estatales, cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación. (Ley 361 de 1997, artículo 24).
- Aprendices: La cuota de aprendices que está obligado a contratar todo empleador, será reducida en un 50%, siempre y cuando el personal contratado tenga una discapacidad no inferior al 25%. (Ley 361 de 1997, artículo 31).

Un incentivo para las empresas privadas en Bogotá es la anterior, como toda empresa piensa en su beneficio, por qué no acceder y correr el riesgo de contratar discapacitados, la retribución es bienvenida y las oportunidades también, pensémoslo y hagámoslo⁶.

⁶ Savinsa: Salud virtual integral servicios y asesorías. Ministerio de Protección. Tomado el 2 de Junio de 2009 en :<http://www.savinsa.com/v1/index.php?ap=8&id=4>

5.2 MARCO NORMATIVO

5.2.1 Derechos de los sordos. Según la Constitución Política de 1991, Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. Constitución Política Artículo 1.

La Constitución de Colombia en sus artículos 13,47,54 y 68, en donde ratifica la dignidad que le es propia a las personas en condición de discapacidad, en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal, y su total integración social, incluyendo a quienes presentan limitaciones severas y profundas, ofreciendo la asistencia y protección necesarias.

Al respecto La Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 43 las normas y criterios básicos para facilitar la accesibilidad a las personas con movilidad reducida, sea esta temporal o permanente o cuya capacidad de orientación, se encuentre disminuida, por la edad, analfabetismo, limitación o enfermedad. Así mismo, busca suprimir y evitar toda clase de barreras físicas en el diseño y ejecución de las vías y espacios públicos y del mobiliario urbano, así como en la construcción o reestructuración de edificios de propiedad pública o privada, aplicable a medios de transporte o instalaciones complementarias de los mismos y a los medios de comunicación.

Art. 24.- Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

A.- A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nominas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente Ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.

B.- Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación.

5.2.2 Ley 982 de 2005⁷. Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.

EL CONGRESO DE COLOMBIA, DECRETA:

CAPITULO I. GENERALIDADES.

ARTÍCULO 1o. Para efectos de la presente ley, los siguientes términos tendrán el alcance indicado a continuación de cada uno de ellos.

3. “**Comunidad de sordos**”. Es el grupo social de personas que se identifican a través de la vivencia de la sordera y el mantenimiento de ciertos valores e intereses comunes y se produce entre ellos un permanente proceso de intercambio mutuo y de solidaridad. Forman parte del patrimonio pluricultural de la Nación y que, en tal sentido, son equiparables a los pueblos y comunidades indígenas y deben poseer los derechos conducentes.

4. “**Sordo**”. Es todo aquel que no posee la audición suficiente y que en algunos casos no puede sostener una comunicación y socialización natural y fluida en lengua oral alguna, independientemente de cualquier evaluación audiométrica que se le pueda practicar.

5. “**Sordo señante**”. Es todo aquel cuya forma prioritaria de comunicación e identidad social se define en torno al uso de Lengua de Señas Colombiana y de los valores comunitarios y culturales de la comunidad de sordos.

6. “**Sordo hablante**”. Es todo aquel que adquirió una primera lengua oral. Esa persona sigue utilizando el español o la lengua nativa, puede presentar restricciones para comunicarse satisfactoriamente y puede hacer uso de ayudas auditivas.

7. “**Sordo semilingüe**”. Es todo aquel que no ha desarrollado a plenitud ninguna lengua, debido a que quedó sordo antes de desarrollar una primera lengua oral y a que tampoco tuvo acceso a una Lengua de Señas.

⁷ Ley 982 de 2005. Tomado el 2 de Junio de 2009 en: http://www.insor.gov.co/phum/index.php?option=com_content&task=view&id=86&Itemid=136

8. “**Sordo monolingüe**”. Es todo aquel que utiliza y es competente lingüística comunicativamente en la lengua oral o en la Lengua de Señas.

9. “**Sordo bilingüe**”. Es todo aquel que vive una situación bilingüe en Lengua de Señas Colombiana y castellano escrito u oral según el caso, por lo cual utiliza dos (dos) lenguas para establecer comunicación tanto con la comunidad sorda que utiliza la Lengua de Señas, como con la comunidad oyente que usa castellano.

10. “**Lengua de señas**”. Es la lengua natural de una comunidad de sordos, la cual forma parte de su patrimonio cultural y es tan rica y compleja en gramática y vocabulario como cualquier lengua oral.

La Lengua de Señas se caracteriza por ser visual, gestual y espacial. Como cualquiera otra lengua tiene su propio vocabulario, expresiones idiomáticas, gramáticas, sintaxis diferentes del español. Los elementos de esta lengua (las señas individuales) son la configuración, la posición y la orientación de las manos en relación con el cuerpo y con el individuo, la lengua también utiliza el espacio, dirección y velocidad de movimientos, así como la expresión facial para ayudar a transmitir el significado del mensaje, esta es una lengua visogestual. Como cualquier otra lengua, puede ser utilizada por oyentes como una lengua adicional.

CAPITULO VII.

DE LA DISCRIMINACIÓN DEL SORDO Y SORDOCIEGO.

ARTÍCULO 30. Al sordo y sordociego no se le podrá negar, condicionar o restringir el acceso a un trabajo arguyendo su falta de audición o visión a menos que se demuestre fehacientemente que dicha función es imprescindible para la labor que habría de realizar.

Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación auditiva o visual sin que exista autorización previa de la oficina de trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación auditiva o visual, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días (180) del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que

hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

ARTÍCULO 31. Al sordo o sordociego no se le podrá negar, condicionar o restringir una licencia para ejercer actividad u oficio alguno arguyendo su falta de audición o visión, a menos que se demuestre fehacientemente que dicha función es imprescindible para la actividad que habría de realizar.

ARTÍCULO 32. De conformidad con la legislación laboral vigente, a igual trabajo debe corresponder igual salario, sin importar que el trabajador sea sordo, sordociego u oyente. De conformidad con la ley, se sancionará a todo aquel empleador que pague menos a un sordo o sordociego por el solo hecho de serlo.

ARTÍCULO 33. De conformidad con la legislación vigente, a los sordos y sordociegos se les darán las mismas oportunidades para ascender en su trabajo, de acuerdo con su capacidad y antigüedad, sin importar que sean sordos o sordociegos. De conformidad con la ley, se sancionará a todo aquel empleador que discrimine al sordo o sordociego por el solo hecho de serlo.

CAPITULO X.

DISPOSICIONES FINALES Y VIGENCIA.

ARTÍCULO 45. Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente ley, los gobernadores y alcaldes podrán integrar comisiones asesoras y consultivas en su respectiva jurisdicción, en las que participen organismos estatales y privados de la educación, el trabajo, las comunicaciones, la salud y el medio ambiente, las federaciones y asociaciones que agrupan a la población sorda y sordociega y a las organizaciones de padres de familia.

ARTÍCULO 46. El Ministerio de Educación Nacional, a través del Insor, coordinará con otras entidades del Estado del nivel nacional y territorial, la realización de foros, seminarios, cursos y jornadas pedagógicas que permitan dar a conocer las disposiciones de la presente ley que faciliten su correcta aplicación.

ARTÍCULO 47. La presente ley regirá sesenta (60) días posteriores a su promulgación y derogará todas las disposiciones que le sean contrarias.

Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, LEY 982 DE 2005 (agosto 2) Diario Oficial No. 45.995 de 09 de agosto de 2005 Por la cual se establecen

normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia ha Decretado normas en las cuales se habla de la equidad y la igualdad, al igual que la Constitución de Colombia proclama por lo mismo, pero al ver la realidad vemos que se están obviando estas leyes, que no son cumplidas por la gran mayoría de nosotros, y por la gran mayoría de empresas privadas en Bogotá.

Será que las empresas privadas pueden generar un cambio favorable y tomar decisiones al aceptar la responsabilidad de cumplir dicha equidad e igualdad, contratando a personal discapacitado?

Por qué no colaborar con ésta población desfavorecida y pedir que las empresas que tienen fondos y recursos para otras actividades alternas tengan en cuenta este personal y lo contraten? Qué tal si al producir y obtener ganancias, aprovechan y benefician las poblaciones menos favorecidas como son los sordos? Etc.

Es claro que hacen falta políticas sociales que beneficien a la población discapacitada, pero también es claro que no se necesita tener una norma o una ley que obligue, para que por naturaleza y voluntad propia se piense en la Responsabilidad Social que se debe tener para la inclusión de dichas comunidades.

Una buena empresa piensa debe pensar en sus clientes, en sus trabajadores y en la comunidad y retornar el bien recibido.

Así mismo se encuentran otras Leyes que favorecen a la población sorda pero que al parecer se hace caso omiso de ellas.

5.2.3 Ley 324 de octubre de 1996, “por la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda”.

5.2.4 Ley 489 de diciembre de 1998. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones

previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”

5.2.5 Ley 762 de Julio de 2002. “por medio de la cual se aprueba la “Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad”.

5.2.6 Ley 1145 de 2007. Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.

5.2.7 Aprobada Ley a favor de los derechos de los discapacitados⁸. El 26 de mayo pasado se llevó a cabo en la Cámara de Representantes el último debate de la ley aprobatoria de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Este es el final del proceso legislativo que comenzó el 11 de Septiembre de 2008 cuando la Cancillería y la Vicepresidencia de la República radicaron el proyecto para que surtiera el proceso de ratificación y se integrara al ordenamiento legal colombiano.

Aunque falta la revisión oficiosa por parte de la Corte Constitucional y la sanción presidencial, la aprobación en el Congreso de la República es un hecho altamente positivo.

La Convención representa un importante avance en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad y provee un marco normativo de avanzada para que la garantía de los mismos sea una realidad.

Sin embargo, es claro que los retos no cesan con su ratificación; los cambios estructurales que plantea el instrumento internacional exigen para su

⁸ Aprobada ley a favor de los derechos de los discapacitados. Bogotá. 2008. Tomado el 2 de Junio de 2009 en: <http://www.colombiaincluyente.org/contenido/contenido.aspx?catID=1&conID=926>

materialización no sólo una exhaustiva revisión y modificación de las normas que en Colombia regulan asuntos tales como la accesibilidad, la educación, el trabajo, la salud y la capacidad jurídica de las personas con discapacidad, sino un decidido compromiso de las autoridades y de la sociedad en general.

El logro es producto del esfuerzo de muchas personas y entidades, como el Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS) de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, y de la Fundación Saldarriaga Concha, quienes tienen una trayectoria larga trabajando en la promoción, protección y garantía de los derechos de las personas con discapacidad, en línea con el propósito central de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Es satisfactorio saber que hay organizaciones y entidades interesadas en abrir puertas y reconocer que los discapacitados necesitan representación y que han sido olvidados, tanto así que ha sido necesario crear los Derechos Humanos de las personas con discapacidad, eso quiere decir y darnos a entender que estamos avanzando un poco, que se están dando pasos para incluir y dejar de discriminar a seres vivos que viven entre nosotros y hemos querido tapar nuestros ojos para no ver tan dura realidad, y que nos golpea a todos pero que dejamos que la tarea la hagan los otros, aquellos que si quieren aportar un granito al dolor de los que padecen dicho infortunio.

De no ser así continuaríamos como en la época de la discriminación racial, que fue necesaria mucha lucha y años de sacrificios y dolor para tener que reconocer que todos somos iguales, así mismo debemos reconocer que la sordera no significa que el discapacitado sea mentalmente inválido o se carezca de la cognición. La oportunidad debe ser brindada, el discapacitado tiene derecho a ejercer su profesión libremente, a ser tenido en cuenta, a participar y a dar su opinión en todos los aspectos que lo hace una persona normal, la única diferencia es que no puede escuchar o hablar en muchos casos pero si puede darse a entender si el resto de la humanidad se lo permitimos.

Finalmente se necesitan voluntarios que quieran dar las primeras puntadas en el reconocimiento de los derechos de los discapacitados y apoyen a dicha población contratándolos en sus empresas, abriendo sus puertas y seguramente no se arrepentirán, serán ejemplo para las demás empresas, seguramente si se necesita algún estímulo y reconocimiento por parte del Estado, para los que se atreven a

dar cumplimiento a los dictámenes de la Constitución Política y hacen partícipes a los sordos y otro tipo de discapacitados en materia de igualdad.

5.2.8 Diez buenas razones⁹, “Me gustaría que las empresas pensarán que es una oportunidad integrar a discapacitados. Que en vez de pensar cuánto va a costar la multa, pensarán en cómo hacerlo. Y para eso, más que el rigor en la aplicación de la ley, puede ser buena idea convencerles.

Voy a intentarlo dando diez buenas razones, si a alguien se le ocurren otras, que no deje de comentarlo:

- La gente discapacitada que intenta trabajar son personas que han sabido superar muchas dificultades. Cuando se les da una oportunidad, tienden a aprovecharla con **esfuerzo y entusiasmo**.
- Además, **eso se contagia**. La moral completa de la empresa puede mejorar significativamente, por su influjo y por su esfuerzo de superación. No sólo eso, tener enfrente gente que realmente tiene y afronta sus problemas no puede hacer sino evidenciar la banalidad de muchos conflictos y malos rollos de oficina.
- El trabajador discapacitado tiende a ser **más fiel** a su puesto de trabajo. En algunos sectores, la rotación de empleados es altamente gravosa por gastos y tiempo de formación.
- **Lo exige la ley**. Tarde o temprano habrá que hacerlo. Puede ser buena idea aprovechar que otros no lo hacen y **destacarse por cumplirlo** frente a la competencia. Puede incluso emplearse como marketing si el resto del sector es reacio.
- Existen **ayudas** oficiales y deducciones para este tipo de empleo
- Algunos discapacitados, por ejemplo sensoriales, pueden llegar a adquirir destreza superior a la gente sin estos problemas en algunas actividades.
- La acción social tiene efectos dentro y fuera de la empresa. Dentro de ella, la responsabilidad social de ésta se hace mucho más evidente cuando compruebas en tu día a día que no se margina al discapacitado, que

⁹ Estratega..... PENSANDO EN EL LARGO PLAZO. Diez buenas razones para contratar discapacitados. 12 de Junio. 2005. Tomado el 2 de Junio de 2009 en: http://estratega.typepad.com/estratega/2005/06/discapacitados_.html

cuando te cuentan que se han hecho determinadas donaciones. Y eso contribuye al **orgullo de pertenencia**.

- No es sólo un gran y poco explorado mercado de trabajo. También es un gran mercado (3,5 millones de personas en España con alguna discapacidad) que sólo integrando a individuos pertenecientes a estos colectivos puede ser entendido y considerado en la oferta. Además, si sigue la tendencia creciente a “votar con el bolsillo”, es un colectivo que bien podría un día boicotear a determinadas empresas...
- Y además, es un colectivo con el que está conectado por lazos familiares o de amistad gran parte de la población española. Ver un empleado discapacitado en un puesto front-line, o saber que el hijo ciego o parálítico de un conocido trabaja en determinada empresa es **mucho más convincente** que mil anuncios con datos de presupuestos, arcos iris y nubecitas.
- **Y en fin, porque es gente.”**

Fuera de las diez buenas razones que expone la Española, existen muchas más que pueden servir de estímulo para los empresarios que están por dar un paso e involucrarse con la población discapacitada que agradecida servirá a una empresa brindando lo mejor de sí, de unos trabajadores que sin dudarlo se pondrán la camiseta de la empresa con orgullo, seguramente empoderados promocionarán sus productos o servicios mucho más que cualquier otro empleado, contagiarán de optimismo a sus compañeros y les darán lecciones de vida y de superación, que indudablemente servirán de motivación para quienes no padecen de discapacidad, pero que parecen muertos en vida sin motivación alguna; serán ejemplo de vida, de lucha, de tenacidad, de ganas de continuar, de proyectarse y lograr objetivos, tanto así que contagiarán a los trabajadores y compañeros de buena energía para sobrepasar obstáculos que probablemente no son tan complicados como la discapacidad, muchas veces al encontrarse de frente con una realidad tan dura, el ser se vuelve sensible y aprecia más lo que se tiene, la salud, la familia, aprovecha más las oportunidades y valora absolutamente hasta el aire puro que puede respirar, hay veces que es necesario que el ser entre en conflicto para que abra los ojos a su realidad y realmente estime lo que tiene incluyendo su trabajo. Lastimosamente es así como podemos sensibilizarnos realmente, involucrándonos con ellos, viviendo con ellos, trabajando con ellos, ahí si nos tocan el alma y muy seguramente dando éste ejemplo las otras empresas desearán hacer lo mismo y se logrará tener capital humano trabajando en cada una de las empresas privadas de Bogotá, ese sería el gran objetivo, contagiar de buenas razones a todos los

empresarios de Bogotá para que contraten y vinculen el personal discapacitado especialmente los sordos.

5.2.9 Contratación de personas sordas en aeropuertos¹⁰. Aeronáutica Civil por medio de la Sociedad de Sordos de Bogotá ha contratado a 27 personas Sordas que laboran en el Aeropuerto El Dorado.

Gracias a una directriz de la Presidencia de la República para estimular la contratación de Personas con Discapacidad, la Aeronáutica Civil por medio de la Sociedad de Sordos de Bogotá ha contratado a 27 personas Sordas que laboran en el Aeropuerto El Dorado de Bogotá. Contactos pertinentes para lograr nuevas vinculaciones de trabajadores sordos en otros aeropuertos del país, se adelantan a través de la Aerocivil.

Iniciativas como esta deben seguir promoviendo tanto la Presidencia de la República como los diversos organismos del Gobierno Nacional, Departamental y Municipal, para ofrecer mas oportunidades que como cualquier ciudadano requieren las personas con discapacidad, quienes a menudo son rechazadas por las empresas privadas por prejuicios.

Bienvenidas estas iniciativas que abren puertas de esperanza. Este tipo de vinculaciones nos enseñan que hay muchas opciones para brindar empleo a personal discapacitado, así como los sordos pueden trabajar en un aeropuerto, también lo pueden hacer en empresas como operarios de maquinaria, que no se necesita la comunicación directa sino realizar una labor específica, puede ser utilizando sus miembros superiores, o los inferiores, o realizando labores de archivo, de selección de artículos, escribiendo o transcribiendo documentos, en las manufactureras, cultivando la tierra, en fábricas de muñecos, y así sucesivamente tienen cabida en muchas partes lo importante es conocerlos y brindarles la oportunidad y el espacio para que puedan demostrar sus capacidades.

¹⁰ Discapacidad Colombia- Por una Colombia Sensible y Accesible. Noticias Discapacidad – “DISNNET PRESS” –Inclusión Laboral-Contratación de personas sordas en aeropuertos. Tomado el 2 de Junio de 2009 en: <http://discapacidadcolombia.com/modules.php?name=News&file=article&sid=293>

Por tal razón es importante que la Presidencia de la República siga apoyando a los sordos y diferentes discapacitados con iniciativas como la expuesta anteriormente, buscando alianzas y redes que faciliten estos procesos.

6. RECOMENDACIONES

- Desde las áreas de recursos humanos de las empresas privadas de Bogotá, en las cuales nos encontremos, estimular el conocimiento de dicha población y así mismo brindar los espacios necesarios y las oportunidades para la contratación del personal discapacitado.

Las empresas tienen diferentes opciones, pueden apoyar fundaciones destinadas a trabajar con las poblaciones discapacitadas o pueden contratar directamente a los discapacitados.

- Es importante reconocer que cuando se aplica la Responsabilidad Social se tienen más opciones de las que se piensan: como el voluntariado corporativo que consiste en que los empleados de la empresa regalen tiempo de servicio en alguna fundación con la cual se sientan identificados y por qué no conocer el mundo de los sordomudos?
- Tenemos que ser conscientes y pensar en los demás, qué será de las comunidades menos favorecidas y sin oportunidades? Alguien tiene que hacerlo y pensar en ellos, porqué no las empresas privadas en Bogotá?
- Hay opciones para formar redes de apoyo con organizaciones que tengan las mismas intenciones, podemos unirnos y formar alianzas estratégicas que beneficien todos los integrantes y así mismo a los discapacitados.

Es hora de abrir los ojos, ver la realidad que no queremos ver, sentir el latir de nuestro corazón y beneficiar al personal con discapacidad auditiva.

BIBLIOGRAFIA

REFERENCIA WEB

ELÍAS Beatriz. Contrataciones de personal con discapacidad- Gestionar desde la diversidad. 2 de Febrero. 2009. En:
http://www.expansionyempleo.com/2009/03/02/mercado_laboral/1235989247.html

Inclusión social con responsabilidad. Bogotá. 2008. En:
<http://www.colombiaincluyente.org/contenido/contenido.aspx?conID=948&catID=437>

Responsabilidad Social también es contratar personas con discapacidad". 3 de diciembre. 2007. En:
<http://hl35.dinaser.com/hosting/fuso.es/uso/content/view/11016/33/>

Con ponencia favorable del senador Rodrigo Lara, aclaran norma para impulsar la contratación de personal discapacitado. La discapacidad no impide despido de trabajadores. 9 de diciembre. Bogotá. 2008. En:
http://direccion.camara.gov.co/prontus_senado/site/artic/20081209/pags/20081209174626.html

Savinsa: Salud virtual integral servicios y asesorías. Ministerio de Protección. En:
<http://www.savinsa.com/v1/index.php?ap=8&id=4>

Ley 982 de 2005. En:
http://www.insor.gov.co/phum/index.php?option=com_content&task=view&id=86&Itemid=136

Aprobada ley a favor de los derechos de los discapacitados. Bogotá. 2008. En:
<http://www.colombiaincluyente.org/contenido/contenido.aspx?catID=1&conID=926>

Estratega..... PENSANDO EN EL LARGO PLAZO. Diez buenas razones para contratar discapacitados. 12 de Junio. 2005. En:
http://estratega.typepad.com/estratega/2005/06/discapacitados_.html

Discapacidad Colombia- Por una Colombia Sensible y Accesible. Noticias
Discapacidad – “DISNNET PRESS” –Inclusión Laboral-Contratación de personas
sordas en aeropuertos. En:
<http://discapacidadcolombia.com/modules.php?name=News&file=article&sid=293>