

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo dar cuenta de la obligación de toda empresa de asumir una política de responsabilidad social corporativa abocada a la inclusión de las personas con discapacidad, siendo una de las herramientas más idóneas para este fin la incorporación de ciertas metodologías propias de la educación inclusiva.

Abstract

This paper intends to give an account of the duty that affects every business to assume a policy of corporate social responsibility aimed at the inclusion of persons with disabilities; one of the tools most suitable for this purpose being the incorporation of certain methodologies of inclusive education.

Palabras clave: Coexistencialidad, relaciones laborales, educación inclusiva, discapacidad, empresa, Derecho del trabajo, responsabilidad social empresarial.

Key words: Coexistentiality, labour relations, inclusive education, disability, business, Employment Law, corporate social responsibility.

Sumario

Introducción. **I.** Problema e información contextual. **II.** Reconocimiento normativo de la necesaria coexistencia empresarial de las personas con discapacidad. **III.** Humanismo empresarial como fundamento del reconocimiento de la condición jurídica de la responsabilidad social interna de la empresa. **IV.** Métodos y estrategias de educación inclusiva aplicables en las empresas como estrategia para el mejoramiento de las relaciones laborales. **V.** Conclusiones. **VI.** Bibliografía.

* Doctora (*Summa Cum Laude*) en Derecho y Máster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Universidad Rey Juan Carlos (España). Licenciada en Derecho por la Universidad de Alcalá (España), Máster en Derecho Constitucional y Abogada por la Universidad de Piura. Analista legal de la Dirección de Protección de Datos Personales (Perú); candidatura aceptada como profesora de Derecho del trabajo de la Universidad Oberta de Cataluña (España) y profesora de Derecho del trabajo y Nuevas Tecnologías - ESJUR (Perú).

Recibido: 01 octubre de 2018

Aceptado: 06 diciembre 2018

Introducción

Las relaciones laborales son reflejo de nuestras relaciones coexistentiales y, por ello, permiten el desarrollo pleno de la persona, tanto en su ámbito individual como social. De ahí que —además de las prestaciones propias del contrato de trabajo: actividad personal por cuenta ajena a cambio de una remuneración— surgen una serie de obligaciones adicionales y esenciales que permiten el adecuado desenvolvimiento de la relación jurídica laboral, entre las cuales se destaca el deber del empleador de armonizar sus finalidades productivas con el ejercicio real de los derechos fundamentales de sus trabajadores, a fin de colaborar efectivamente con el bien común.

Entre el ejercicio de los derechos fundamentales antes referidos se encuentra el derecho-deber de las personas con discapacidad de ser empleados y de desarrollarse plenamente a través de un trabajo digno; por ello, esta investigación centra sus esfuerzos en la necesaria comprensión de la responsabilidad social de la empresa como una obligación de ajuste necesario de las actividades productivas del empleador en orden a posibilitar que las personas con discapacidad puedan tener no solo acceso al empleo, sino también garantía de permanencia.

Justamente, para facilitar que las personas con discapacidad puedan acoplarse sin problemas dentro de las corporaciones, esta investigación propone la implementación de ciertas estrategias de educación inclusiva dirigidas no solo a los trabajadores con discapacidad sino a todo el personal, con el objeto de lograr un ambiente de trabajo inclusivo en donde el trato y la relación con las personas con discapacidad sea lo más natural posible; garantizando, de esta forma, un mejor clima laboral y que este tenga como efecto el incentivo de la productividad, lo que repercute directamente en los beneficios económicos de la empresa y en el desarrollo de la colectividad.

I. Problema e información contextual

Muchas veces las empresas se concentran únicamente en sus intereses utilitarios y corporativos. Ello, sumado a una serie de estereotipos que afectan a ciertos colectivos menos favorecidos, como el de las personas con discapacidad, hace que los empresarios hagan oídos sordos a sus obligaciones o responsabilidades sociales de respeto e inclusión de este sector de la población¹, incluso pese a los esfuerzos por parte del Estado de establecer normas que fomenten su empleabilidad².

De ahí que consideramos necesario que, dentro de la empresa, se asuma de forma eficiente y práctica la obligación de colaborar en la inclusión de las personas con discapacidad desde una perspectiva humanista, para lo cual puede y debe hacerse uso de herramientas que consigan este objetivo. Dentro de ellas, según la hipótesis de esta investigación, se encuentran las utilizadas por la educación inclusiva, pues permiten el desarrollo personal tanto de la persona con discapacidad como de aquellos que comparten y conviven con ella, ya que tienen como eje el contexto social. Ellas permitirán,

además mejorar el ambiente de trabajo y la productividad de quienes forman parte de una organización, sean o no discapacitados, porque interactuarán sin inconvenientes ni barreras de forma más efectiva, brindando así a estos agentes activos de la relación laboral la posibilidad de colaborar en los resultados del negocio y de sentirse partícipes de un estilo humano de empresa. Es importante destacar que ello, a su vez, repercute positivamente en la rentabilidad corporativa y contribuye, principalmente, al logro de una sociedad más justa y equitativa.

2. Reconocimiento normativo de la necesaria coexistencia empresarial de las personas con discapacidad

Si bien es cierto que la forma tradicional de entender los derechos fundamentales dentro de la relación laboral ubica a los sujetos involucrados como dos individuos que se dan la espalda, al tener ambos intereses opuestos, en la actualidad ha cobrado fuerza el reconocimiento del carácter netamente relacional del vínculo laboral, que lo convierte en una relación de mutua dependencia: el trabajador necesita del empleador para cubrir sus necesidades básicas y para desarrollarse personalmente como individuo, a través de su trabajo; y, la empresa necesita del trabajador para realizar su actividad productiva cubriendo, de la mejor manera posible, las necesidades del mercado, y obteniendo la rentabilidad necesaria para mantenerse viva.

Garantizando la subsistencia de la empresa, que es el fin de la relación laboral, tanto empresario como trabajador logran sus objetivos individuales y comunes contribuyendo, además, al desarrollo de la sociedad en donde realizan sus actividades.

Por ello, los derechos y obligaciones generados dentro de la relación laboral vienen delimitados internamente por la naturaleza coexistencial de la relación. La empresa es un lugar de encuentro, un espacio que invita a la delimitación adecuada de los derechos fundamentales. Ni el trabajador puede ser visto como una mercancía, como un instrumento de producción, ni el empleador como un tirano explotador que busca siempre su propio interés. Por el contrario, las relaciones laborales deben ser concebidas como una mutua colaboración entre trabajador y empleador (BAYLOS, 1999, p. 90).

Con ello se garantiza la participación de ambas partes en la gestión y adecuado desenvolvimiento de la empresa (RUSSO, 2006, p. 167) permitiendo que, tanto trabajadores como empleadores, satisfagan sus intereses individuales y comunes. Los trabajadores, entonces, deben ser concebidos por el empresario como hombres unidos a él para realizar

1 En el Perú, actualmente solo dos de cada diez personas con discapacidad en edad de trabajar pueden acceder a un puesto de trabajo. Vid. *Diario Gestión*, de 21 de enero de 2016, en: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/peru-dos-diez-personas-discapacidad-109844>, última revisión 26 de noviembre de 2017.

2 Por ejemplo, en el Perú, las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. Al respecto: Vid. DEFENSORÍA DEL PUEBLO, en: <http://www.defensoria.gob.pe/grupos-eatencion.php?des=18#r>, última revisión: 27 de noviembre de 2017.

un fin común (BAYÓN y PERÉZ, p. 414), y la empresa como una comunidad humana en donde se desarrollan relaciones personales y de trabajo.

La mutua colaboración en las relaciones laborales “es un elemento clave para dar a la propia empresa la oportunidad de crecer” (DAMIANO, TREU, y PERNICONI, K (Coord.), 2004, p. 32). En virtud de esta mutua colaboración, la relación jurídica de trabajo puede concebirse como una interacción participativa, no conflictual (GALANTINO, 2005, p. 271), que abre el camino hacia una comprensión recíproca de las necesidades de cada una de las partes que la conforman: los trabajadores se percatan de la necesidad de la empresa de ser competitiva para subsistir; y, por ello, ponen a su disposición todo lo que esté a su alcance para afrontar los problemas que el mercado globalizado le presenta. De esta forma, los trabajadores logran que la empresa continúe siendo el medio que les proporciona las condiciones para mantener una subsistencia digna. Por su parte, aquella deberá estar atenta a las necesidades de sus trabajadores, a fin de garantizar que realicen sus funciones de la mejor manera posible, alcanzando con ello ciertos estándares de éxito comercial que le permiten mantenerse en el mercado.

Esta forma de entender las relaciones laborales hace posible disolver la ajenidad y externalidad en la relación, generando un círculo virtuoso que vincula el destino de los trabajadores al de su empleador (GALANTINO, 2005, p. 271); implicando a las partes de manera más estrecha en el compromiso por sacar adelante la empresa de forma participativa, a través de la formación, la innovación, la incorporación de talento y calidad como medios para el aumento de la productividad y rentabilidad; fomentando el tratamiento preventivo ante la crisis; y promoviendo el comportamiento responsable del empleador (MÁRQUEZ, A. 2008, pp. 70-79).

Las relaciones laborales, por lo tanto, no pueden ser concebidas como relaciones conflictivas en donde los intereses de los trabajadores colisionan con los de sus empleadores, sino como una relación social con un interés o fin común: la empresa. Este fin o interés común es lo que motiva a las partes a establecer conexiones personales y de negocios (GARCÍA DE HARO, 1963, pp. 222 y ss.) que redunden en su buena marcha y funcionamiento. “El buen empresario” y el “buen trabajador” deben dirigir sus esfuerzos a comprenderse más que a agotar sus fuerzas enfrentándose (GARMENDIA, 2000, pp. 11-12). La misión de la empresa no termina al conseguir ser rentable económicamente: consiste, principalmente, en constituir un espacio de integración y respeto mutuo entre trabajadores y empleadores para el logro de sus fines individuales y comunes. Las relaciones laborales aspiran a armonizar o reconciliar lo económico, lo social y lo humano (RIBETTE, 1993, p. 65). Solo así se podrán conseguir resultados realmente positivos que permitan el crecimiento y desarrollo como individuos de los sujetos que conforman la relación laboral, y el consecuente crecimiento y desarrollo empresarial.

La posibilidad de que la empresa sea concebida como un ámbito participativo de mutua colaboración y respeto, que desarrolla entre los trabajadores y empleadores vínculos de unidad, integridad y adhesión los cuales fortalecen su interacción laboral e

interpersonal, solo puede partir del reconocimiento mutuo del valor trascendente de los sujetos involucrados en la relación jurídica laboral, es decir, de la dignidad que le es inherente, por igual, a ambas partes (PACHECO, 2007, 33).

La dignidad, como fundamento de la relación jurídica laboral, hace posible el compromiso entre trabajadores y empleadores para realizar sus actividades cumpliendo con sus deberes de lealtad y buena fe. Estos deberes no son agentes que se entrometen y amenazan el efectivo ejercicio de los derechos fundamentales (MONTROYA, 2001, p. 90)³, sino que permiten enmarcar su campo de acción y respeto.

En este orden de ideas, los trabajadores y empleadores deben respetar los mutuos derechos que surgen del devenir propio de la relación jurídica laboral. El empleador está obligado a respetar, dentro del marco de la relación contractual, el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de sus trabajadores, quienes, a su vez, en su calidad de empleados, deben cumplir las obligaciones que les imponga su empleador, producto del ejercicio legítimo del derecho a la libertad de empresa, para conseguir ciertos estándares de competitividad que permitan la subsistencia empresarial.

Así, si la dignidad es el parámetro de toda relación laboral, ninguna obligación del trabajador implicará su sumisión servil (Valdés Dal Ré, 1992, p. 47). De igual manera, ninguna potestad del empleador lo habilitará para imponer actos lesivos a la dignidad de sus trabajadores, ni ninguna de las exigencias arbitrarias de sus empleados, fuera del marco jurídicamente protegible de un derecho fundamental, podrá significar una obligación jurídica para la empresa.

Ahora bien, justamente debido al carácter digno del trabajador, resulta del todo necesario que el empleador ajuste su actividad productiva al reconocimiento y efectivo ejercicio, dentro de la empresa, de los derechos fundamentales de los trabajadores (MARTÍN, 2008, p. 279).

Este ajuste particular del ejercicio de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, que lo distingue de sus manifestaciones fuera de este contexto, es manifiesto cuando se reconoce que la posición del empleador es análoga a la de los poderes públicos y, por ello, pesa sobre él la obligación de facilitar el ejercicio de los derechos fundamentales de sus trabajadores, en tanto pueda hacerlo y sin poner en peligro la actividad de la empresa. Ello, debido a la posición central que ocupan los derechos fundamentales y su efecto de irradiación a todos los ámbitos de la realidad jurídica, que reclaman se haga lo posible por compatibilizar la relación jurídica entre particulares – sin menoscabo del fin al que responden– con el ejercicio de los derechos fundamentales. Por ello, debe hacerse el esfuerzo de ajustar el funcionamiento de la relación jurídica laboral para permitir el ejercicio de los derechos fundamentales y, de esta forma, evitar los daños que su no ejecución ocasionaría a su titular (MARTÍNEZ PUJALTE, y DE DOMINGO, 2011, pp. 136-137).

El empleador tendrá, entonces, la obligación de respetar y evitar, en la medida en que le sea posible, los daños que no ejercer los derechos fundamentales podría ocasionar a sus empleados y, por ello, debe poner a su disposición los medios ya existentes en la empresa para tal fin.

Entonces, cuando el empleador tiene dentro de su plantilla trabajadores con discapacidad, se encuentra jurídicamente obligado a ajustar o modular la actividad productiva de la empresa a las necesidades o particularidades propias de estos trabajadores.

Esta obligación jurídica, poco a poco, se ha incorporado en las diferentes legislaciones hispanoamericanas; así, por ejemplo:

1. Perú:

La Ley 29973 introduce las siguientes innovaciones (QUIÑONES, S y RODRÍGUEZ, 2015, pp. 38 - 39):

- Cuota de empleo: las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3% (Artículo 49°).

- Ajustes razonables: la persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, los que comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios en función de las necesidades del trabajador con discapacidad (Artículo 50°).

- Conservación del empleo: el trabajador que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho trabajador es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida en que exista la vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas (Artículo 52°).

2. Argentina

Las leyes que regulan la igualdad laboral para personas con discapacidad son las siguientes: la Ley nacional 22.431 en sus artículos 8° y 10°, la Ley 23.462, la 23.592, la 24.308 en su Artículo 5° y la Ley nacional 25.689.

De acuerdo con esta normativa, las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo en la administración pública nacional (central), en los organismos descentralizados

3 MONTOYA MELGAR señala: «La buena fe no puede considerarse negativamente, sólo como un factor de reducción o restricción como se lee a menudo, de los derechos fundamentales (y de los derechos en general) sino positivamente como un factor de moralización del Derecho con mayúsculas y del ejercicio de los derechos subjetivos, que propugnan la justicia de uno y otros».

o autárquicos (autosuficientes), en los entes públicos no estatales, en las empresas dependientes del Estado, en las privadas, en las empresas concesionarias de servicios públicos, en el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en los Gobiernos provinciales y en las municipalidades.

En este orden de ideas, queda claro en el ordenamiento jurídico argentino que no sólo es un derecho, sino también un deber del Estado garantizar condiciones para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Así, una proporción no inferior al 4% de la totalidad del personal de planta permanente (efectivo) y contratados (cualquiera sea la modalidad de contratación) debe ser cubierta por personas con capacidades diferentes. Estas tienen que acreditar previamente idoneidad para el cargo que se requiera y solicite. Donde el Estado tercerice o delegue en un tercero la administración de un servicio en particular, la persona con discapacidad podrá hacer valer la prioridad que la ley le asigna, a fin de alcanzar el cumplimiento efectivo del porcentaje de las vacantes arriba mencionado.

Las postulaciones a las vacantes deben ser informadas al ministerio público competente, junto a una descripción del perfil del puesto a cubrirse. Asimismo, la autoridad competente tiene la obligación de velar por la inclusión de las solicitudes laborales en los pertinentes registros de postulantes, para cubrir puestos de trabajo destinados a las personas con discapacidad.

Los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito, si se considerase que se incumple con el porcentaje del 4% de los cargos reservados a personas con discapacidad. Los responsables de dicha situación incurrir en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiéndoles idéntica sanción a los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

El Estado nacional debe asegurar que los procedimientos de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en las normativas vigentes. Son de cumplimiento obligatorio para una ocupación plena de las personas con discapacidad (MARRANO, 2016).

3. Chile

De acuerdo con lo establecido en la Ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas en situación de discapacidad.

Esos organismos son: los ministerios, las intendencias, las gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas

y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los gobiernos regionales, las municipalidades y las empresas públicas creadas por ley. Esta norma también se aplica al Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales.

En estas instituciones, cuando tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, al menos el 1% de esa dotación deberá estar compuesto por personas con discapacidad o beneficiados por una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Las personas con discapacidad contratadas deberán contar con la calificación y certificación legal para ser consideradas dentro del porcentaje exigido.

En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, esta obligación considerará solo a su personal civil.

Además, en lo que respecta a la empresa privada, se incorporó al Código del Trabajo una norma sobre inclusión de las personas con discapacidad similar a la que se aplica para los órganos públicos.

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean beneficiadas por una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad, para ser consideradas en el porcentaje exigido, deberán contar con la calificación y certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

4. *Brasil*

La Ley de cuotas 8.213/91 estableció, para empresas de 100 o más trabajadores, un porcentaje de reserva que varía entre el 2% y el 5% en función del tamaño de la empresa: 100 - 200, el 2%; 201 - 500, el 3%, 501 - 1000, el 4%; 1001 en adelante, 5%. La Ley 8112/90, que estableció el marco legal para los funcionarios de la Unión y de las fundaciones públicas locales y federales, estableció una reserva de hasta el 20% de las plazas ofertadas en los concursos de empleo público para las personas con discapacidad.

5. *Colombia*

Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Ley Estatutaria 1618, de 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad (ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (Oiss), 2012, p. 27).

Esta legislación contempla preferencias para las empresas que empleen a personas con discapacidad en procesos de licitación, otorgamiento de créditos y subvenciones, y tasas arancelarias preferenciales.

6. España

La Ley 13/1982 establece que las empresas con más de 50 trabajadores cuenten con un 2% de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad. Además, se establece la existencia de centros especiales de empleo donde se ocupa a las personas que no cuentan con la capacidad mínima necesaria para emplearse en puestos ordinarios de trabajo, materia que luego fue objeto de desarrollo mediante los Reales Decretos 2273/1985, de 4 de diciembre y 1368/1985, de 17 de julio.

Asimismo, tenemos el artículo 42.2 del Texto Refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, que reserva un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad en las ofertas de empleo público; el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad; y, el artículo 59.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, modificado por la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Por su parte, en el sector público se reservan el siete por ciento (7%) de las vacantes en cada convocatoria pública de empleo (dos por ciento (2%) para personas que acrediten discapacidad intelectual y el cinco por ciento (5%) restante para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad).

III. Humanismo empresarial como fundamento del reconocimiento de la condición jurídica de la responsabilidad social interna de la empresa

El hombre es un ser social e histórico, por lo que su libertad se encuentra naturalmente limitada por el reconocimiento del sujeto como ente que vive y actúa con otros, en un tiempo y en un espacio determinado. El reconocimiento del “yo” y del “yo con otros” pone en evidencia dos características propiamente humanas: la individualidad (yo) y la coexistencialidad (yo con otros). Cada persona es una realidad irrepetible, material y espiritualmente (CASTILLO, 2007, p. 32), pero, el ser humano es un ser que actúa, que obra y, en este sentido, trasciende. La experiencia ordinaria nos demuestra continuamente que el ser humano se relaciona constantemente con otros para lograr sus objetivos y cubrir sus necesidades, a través de la ayuda mutua y el intercambio de ideas y de soluciones que le llevan a desarrollar una vida digna (CAVALLA, 1988, p. 19).

ARISTÓTELES definía al hombre como un animal político (ARISTÓTELES, Política, I, 2, 1253^a) porque solo en comunidad el ser humano alcanza su fin, en tanto es a través de sus relaciones con otros que puede realizarse plenamente, pues estos le permiten desarrollar sus virtudes (ARISTÓTELES, Política, I, 2, 1252b)⁴. En la actualidad, se ha

producido una vuelta a esta concepción aristotélica de relacionalidad humana íntimamente vinculada con la virtud (LUELMO, 2012, p. 9); ello ha propiciado que se conciba nuevamente al hombre como ser que se desarrolla y logra sus fines solo en comunidad y, por ende, en el mundo contemporáneo ha resultado menester atender no únicamente a las necesidades y particularidades de mi propio ser individual, sino también a las de los seres de mi entorno. Justamente, este reconocimiento del hombre como ser relacional es lo que permite el surgimiento de la idea de responsabilidad social corporativa, frente al arraigado capitalismo e individualismo modernos.

Así, el modelo económico del mundo moderno sujeto a la idea de sacar el mayor provecho utilitario se ha venido transformando, ante los reiterados requerimientos de la sociedad que reclama de la empresa no solo la satisfacción o beneficio económico de unos pocos, sino el ser verdadero agente de desarrollo. Por ello, surge la idea de transformar a la empresa en instrumento de mejora social, cuando esta asume un rol activo en el movimiento de reconocimiento del “otro” como parte necesaria para un real desarrollo de las comunidades humanas (MORRIS, 2005).

En este sentido, aparece un nuevo “humanismo empresarial”, que consiste básicamente en la toma de conciencia por parte del empresariado de que la organización de personas supone crear un estilo humano de vida que, si bien incluye el interés básico por lo económico, no lo coloca como único baluarte de su existencia, de tal manera que la empresa no busca solo la rentabilidad por sí misma sino que esta es consecuencia de una forma de entender a las corporaciones como medio de realización humana. Por ende, concibe a los trabajadores como sujetos que buscan la perfección a través de su trabajo cotidiano y no como meros agentes de producción, permitiendo que expresen con la mayor libertad posible y en el mejor ambiente sus conocimientos, creatividad, virtudes y talentos, con la finalidad de que se sientan satisfechos con el trabajo realizado.

Este sentido de identificación plena del trabajador con su prestación hace posible también que en este se genere un sentimiento de real cumplimiento de la “labor bien hecha” hacia los clientes o consumidores de los bienes y servicios que la empresa brinda, de tal manera que será feliz y la empresa cumplirá con su tarea moral hacia la sociedad: ofrecer un servicio o producto de calidad, tratando dignamente a sus trabajadores (ALVIRA, 1997, pp. 2 y ss).

En este orden de ideas, la responsabilidad social corporativa es sobre todo aquella que procura internamente promover el desarrollo integral de las personas que la conforman y con las que se relaciona durante el propio proceso de producción y suministro de los productos y servicios. Además, externamente, la responsabilidad social comporta el compromiso de la empresa por colaborar en la solución de los problemas de la comunidad de la que forma parte.

4 El concepto de naturaleza de Aristóteles es teleológico, la “naturaleza es fin”. Asimismo, el fin del hombre no es otra cosa que lo mejor de su condición humana. Por ello, ser “por naturaleza” no designa lo que se da espontáneamente y por igual en todos los hombres, sino lo que se relaciona con su fin (OSSADÓN, 2001, 58 y 59)

Cuando hablamos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) nos estamos refiriendo, sobre todo, a que la empresa no solo hace un buen producto o presta un buen servicio, sino que además realiza las cosas bien durante el propio proceso de elaboración. Es responsable con la sociedad, porque contribuye al desarrollo de la misma, que en definitiva es el desarrollo de las personas, durante el propio proceso de trabajo. “Hacer bien el trabajo haciendo el bien con el trabajo”. Esto pone de manifiesto que la RSC no es algo decorativo, no es algo que viene al final de la cadena productiva, sino que es un eje central de toda la gestión de la empresa.

Así, una empresa socialmente responsable favorece políticas de flexibilidad horaria que faciliten la conciliación entre la vida familiar y laboral; se preocupa de que haya un buen clima de trabajo y de que las necesidades de los trabajadores estén atendidas; respeta el medio ambiente y no causa perjuicios; procura que sus tiendas sean perfectamente accesibles a personas con movilidad reducida; fomenta la contratación de personas con especiales dificultades de acceso al mercado laboral (MARTINEZ-PUJALTE, 2017).

En definitiva, la responsabilidad social de la empresa no es sino un medio que integra los diversos factores sociales que buscan un desarrollo real de los sujetos que, de forma directa o indirecta, deben beneficiarse con la actividad empresarial: el empresario, los trabajadores y la comunidad en general; pues facilita, desde su perspectiva interna, la mejora de las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, permitiendo una adecuación o ajuste de la actividad productiva que atienda a las necesidades materiales y también espirituales de los empleados, con sus particularidades y diferencias, a la vez que haga más eficiente, también, la utilización de recursos y factores de producción de la corporación. Desde su perspectiva externa, permite que la empresa opere frente a los demás sujetos del mercado y frente la sociedad en su conjunto, y contribuya al desarrollo real de la misma, ya sea promoviendo con el ejemplo el respeto de los derechos fundamentales de la persona o participando activamente en la protección de bienes de innegable interés social, como la protección del medio ambiente (LUELMO, 2012, p. 53).

De ahí que debe existir un real compromiso moral y jurídico de las empresas e instituciones públicas, de incorporar dentro de su plantilla a todos los miembros de la comunidad humana pasibles de ejercer un trabajo como medio de realización personal, incluidas aquellas personas o colectivos en estado de indefensión o con facultades diferenciadas, entre las que se encuentran las personas con discapacidad, a quienes les resulta mucho más difícil insertarse laboralmente y, de no existir un respeto a la diferencia dentro de la empresa, mantenerse en el empleo.

Por ello, para que exista una real política de responsabilidad social interna de los trabajadores discapacitados dentro de la corporación, es necesaria una reingeniería en sus procesos de acceso e inclusión. En consecuencia, no resulta suficiente el cumplimiento estricto, por parte de las empresas, de las normas de incorporación mínima de

las personas con discapacidad antes referidas (cuotas legales de reserva establecidas a favor de las personas con discapacidad), sino también resulta necesaria la aplicación de otras políticas adicionales tanto de acceso como de inclusión y permanencia de las personas con discapacidad (TASCÓN, 2008, pp. 165 y ss).

Así, en lo que se refiere al acceso, es necesario que:

1. Las pruebas de aptitud sean adaptadas a las necesidades específicas de cada uno de los candidatos con discapacidad, por lo que habría que facilitarles que comuniquen previamente las adaptaciones que requieran para el desarrollo de dichas pruebas. Una persona ciega no puede hacer una prueba escrita. Una persona sorda deberá contar con un intérprete en lenguaje de señas. No puede ser igual una entrevista a una persona con discapacidad que aquella que no la tiene, y para ello resulta necesario que la empresa asuma una política de sensibilización y formación de quienes van a realizar las entrevistas de trabajo (MARTINEZ-PUJALTE, 2017).

2. Los puestos que, objetivamente, por su grado requerido de destreza mecánica o funcional no podrían ser cubiertos por personas con discapacidad, por ejemplo, en lo que se refiere a manejo de equipos altamente sofisticados que necesitan de personas que cuenten con sus dos manos; labores de vigilancia, que no podrían ser desempeñadas por personas ciegas o sordas; o, labores de conducción vehicular de transporte de pasajeros que necesitan también que la persona cuente con pleno uso de sus facultades sensoriales. De esta forma, quedaría clara la naturaleza excepcional del rechazo de una persona con discapacidad de alguna convocatoria de empleo, dado que esta se centraría en razones objetivas, siendo posible en todos los demás puestos, es decir, en la generalidad de las ofertas de empleo, la contratación de una persona con discapacidad si cuenta con los requisitos requeridos para el puesto, como se haría con cualquier otro postulante.

En lo que se refiere a la inclusión y a la permanencia de la persona con discapacidad en el empleo, es necesario que dentro de la empresa:

1. Se expliquen adecuadamente al trabajador con discapacidad las cláusulas del contrato de trabajo, sus obligaciones y sus responsabilidades, garantizando en todo momento su comprensión.

2. Se difunda y promueva la aplicación de una serie de prácticas exitosas de inserción laboral de personas con discapacidad, que resalten el desempeño productivo y su inclusión plena dentro de la corporación; a través, por ejemplo, de una capacitación constante no solo a las personas con discapacidad, sino también y, principalmente, al resto de personal, con la finalidad de que estos aprendan a convivir con la diferencia. Por ejemplo, enseñando lenguaje de signos a aquellos trabajadores que laborarán con personas sordas.

3. Asimismo, deben identificarse las necesidades técnicas y competenciales de las personas con discapacidad, con la finalidad de poner en práctica una política de implementación necesaria o de ajustes razonables para mejorar la comunicación o relación de las personas con discapacidad con sus compañeros de trabajo y con los clientes, proveedores y usuarios; y, de esta manera, mejorar el intercambio de información, así como la productividad laboral. En este sentido, es fundamental contar con la opinión y propuestas de los trabajadores con discapacidad para aplicar la adaptación más efectiva.

4. Además, debe tenerse en cuenta que la discapacidad no debe ser impedimento para la promoción de aquellos trabajadores con facultades distintas o diferenciadas dado que deben de respetarse la igualdad de oportunidades, estableciendo criterios objetivos, transparentes y sencillos de promoción que deben ser conocidos previamente por todos los trabajadores.

5. En este orden de ideas, también es necesario que se establezcan medidas destinadas a favorecer la permanencia en la empresa de los trabajadores con discapacidad sobrevenida, bien realizando ajustes razonables cuando ello sea posible, bien realizando un cambio a un puesto de trabajo distinto, de categoría equivalente, si el trabajador no pudiera seguir ocupando el que hasta ahora desempeñaba (MARTINEZ - PUJALTE, 2017), cuestión que, como ya hemos visto, ha sido regulada en algunos ordenamientos.

Por último, en lo que respecta a una estancia confortable de la persona con discapacidad, la empresa debe garantizar que todos los entornos, servicios y productos de la empresa sean plenamente accesibles a través de, por ejemplo, ducha al mismo nivel, barras junto al inodoro, puertas amplias, señalización fácilmente comprensible, orden en la empresa, etiquetado en braille.

Así, una política de Responsabilidad Social Corporativa respecto a las personas con discapacidad comporta la plena garantía de igualdad de trato que puede exigir; a su vez, la realización de los ajustes razonables que requiera la persona con discapacidad para participar en la actividad de que se trate en igualdad de condiciones con las demás personas.

Empleabilidad de las personas con discapacidad. Estado de la cuestión.

Aunque, como hemos podido observar, existen algunos avances en la situación de la inclusión de las personas con discapacidad en el empleo, estos aún son insuficientes, siendo este el estado actual de la empleabilidad de personas con discapacidad en algunos de los países de Latinoamérica:

A. Perú:

De los resultados obtenidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo: 7 mil 123 empresas encuestadas a nivel nacional, en el año 2012, señalan que un 14,8% sí contratan personas con discapacidad, mientras que el 13,5%, no lo hace pero

lo considera en un futuro próximo. El 71,7% no contratan ni contratarían personas con discapacidad. Esto evidencia que son pocas las empresas que incorporarían personal con discapacidad o que están dispuestas a hacerlo por razones sociales, productividad y otros. Los motivos de contratación de personas con discapacidad es la responsabilidad social (42%), productividad (17%) y aspectos económicos (4%). Los argumentos de no contratación son el costo de la adaptación de las instalaciones de la empresa a la discapacidad de las personas; la no adecuación del puesto ofertado a personas con discapacidad; la no presentación de discapacitados a las convocatorias, o el no cumplimiento con los perfiles requeridos para el puesto (MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, 2012, pp. 8 y 9).

B. Argentina

El Servicio Nacional de Rehabilitación proporciona datos sobre la situación de empleo de las personas con discapacidad, derivados de la exploración del Registro Nacional de Situación de las Personas con Discapacidad, que reúne la información registrada en la solicitud y el protocolo del Certificado Único de Discapacidad (CUD). De acuerdo con esta fuente, en el 2011 había 98 mil 429 personas con discapacidad certificadas, de las que 73 mil 806 tenían 15 o más años. La tasa de empleo de esta población era de solo el 12,2%. Los datos según tipo de discapacidad indican que las personas con discapacidad mental y múltiple registran niveles menores de actividad. Por el contrario, las personas con discapacidad auditiva tienen un nivel de empleo que duplica al promedio.

C. Chile

De acuerdo con los resultados del estudio realizado por el Servicio Nacional de Discapacidad - 2004, el 29,2% de las personas con discapacidad mayores de 15 años realizaban un trabajo remunerado. Para la población general, esta proporción ascendía al 48,1%. La tasa de empleo de las personas con discapacidad de entre 15 y 65 años era del 40,8%.

D. Colombia

Según datos del Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad, cerrados a marzo de 2010, el 15,2% de las personas con discapacidad inscritas que tenían 10 años o más se encontraba trabajando, y el 4,3% buscando trabajo. La tasa de actividad de las personas con discapacidad era, pues, de alrededor de 19,5%, muy por debajo de la tasa general de actividad a nivel nacional, que para marzo de 2010 era del 61,5%. La tasa de desempleo de las personas con discapacidad puede estimarse, de acuerdo con estos datos, en 22,1%.

E. España

Destaca la baja participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad oficialmente reconocida, con una tasa de actividad (36,6%) que es casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (76,4%). Debido a esta baja tasa de actividad y al elevado desempleo (26,9%), la tasa de empleo de las personas con discapacidad oficialmente reconocida cae hasta el 26,7%, bastante menos de la mitad que la

de las personas sin discapacidad (59,8%). Las mujeres con discapacidad tienen menores tasas de actividad y de empleo que los hombres con discapacidad, y una tasa de paro algo superior (ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (Oiss), 2012, pp. 54, 111, 137, 211).

IV. Métodos y estrategias de educación inclusiva aplicables en las empresas como estrategia para el mejoramiento de las relaciones laborales

Generalmente, la máxima expresión política normativamente reconocida es el “empleo con apoyo”, que es una modalidad de inclusión laboral caracterizada por una figura mediadora, denominada “preparador laboral”, que ofrece al trabajador con discapacidad el apoyo necesario para la adaptación al puesto de trabajo.

El empleo con apoyo es una alternativa que potencia la utilización de los recursos existentes en la comunidad y que, desde planteamientos flexibles, apuesta por apoyar individualmente a las personas con discapacidad en su medio de desenvolvimiento natural. Es una fórmula especialmente útil para facilitar la inserción laboral en el medio de trabajo normalizado de muchas personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral. Los programas de empleo con apoyo proporcionan a estas personas la ayuda necesaria para que puedan encontrar y mantener un empleo en condiciones de trabajo y retribución lo más similares posibles a las de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en un puesto equiparable dentro de la misma empresa.

La estrategia del empleo con apoyo combina las ayudas personales con otras clases de ayudas, prestadas dentro y fuera del lugar de trabajo (por ejemplo, un agente de apoyo puede visitar el lugar de trabajo, regularmente o cuando sea requerido por el empleador, para prevenir o resolver rápidamente cualquier problema que hubiera podido surgir). El seguimiento y la ayuda se proporcionan en función de las necesidades de cada persona, y puede extenderse a lo largo de toda su vida laboral o ir disminuyendo progresivamente, según las necesidades y la evolución del trabajador con apoyo.

Entre los países que han reconocido este método se encuentran:

a. Argentina. Viene funcionando desde 1993 el Programa de Empleo con Apoyo de la Fundación DISCAR, que ha sido replicado en otros países de la región y que fue galardonado en 2009 con el Premio Reina Sofía de Rehabilitación y de Integración, otorgado por el Real Patronato sobre Discapacidad de España, por “favorecer las trayectorias laborales en el empleo ordinario de personas con discapacidad intelectual, generando espacios de intercambio, reflexión, investigación y difusión”.

b. Chile. El Fondo Concursable de Inclusión laboral del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) contempla como una de sus líneas de acción la de empleo con apoyo. El SENADIS financia también, a través del Fondo Nacional de Proyectos

para la Inclusión Social, proyectos piloto con el objetivo de generar un modelo de empleo con apoyo que contribuya a la inserción laboral, abriendo espacios de trabajo para las personas con discapacidad intelectual y articulando a las empresas con las organizaciones sociales.

c. Colombia. El modelo de empleo con apoyo ha sido promovido por el Ministerio de la Protección Social, a través de la Guía Metodológica para la implantación del modelo de discapacidad e integración sociolaboral.

d. España. El empleo con apoyo ha sido reconocido por la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social como una de las modalidades a través de las cuales pueden ejercer su derecho al trabajo. En el artículo 41 de dicha ley se definen los servicios de empleo con apoyo, cuya regulación se remite a la normativa reglamentaria. Por Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, se reguló el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

e. Perú. El Ministerio de Trabajo ha puesto en marcha el plan piloto “Trabajo contigo, empleo con apoyo”, que permitirá que personas con discapacidad mental e intelectual puedan acceder a un puesto de trabajo. Es una iniciativa que surge desde el Estado para generar mayores oportunidades de empleo a las personas con discapacidad mental e intelectual, en este caso, quienes presentan síndrome de Down y Asperger (ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (Oiss), 2012, pp. 42 y ss).

Sin embargo, consideramos que esta política de empleo con apoyo, aunque es un gran avance, resulta insuficiente para lograr la efectiva inclusión de las personas con discapacidad, por ese motivo creemos necesaria la aplicación de una serie de capacitaciones o de estrategias de inclusión aplicables no únicamente a las personas con discapacidad sino al resto de los trabajadores, con la finalidad de lograr que aprendan a sentirse cómodos y a tratar de forma natural y sin prejuicios a los discapacitados.

Entre las estrategias de educación inclusiva que pueden ser utilizadas en las corporaciones, como medio de aprendizaje de la diferencia de todos los trabajadores, tenemos (SÁNCHEZ, N, 2012)⁵:

1. Las técnicas de la información y de la comunicación (TIC), ya que son un medio que permite formar para la vida y para el trabajo. Para ello será necesario que la empresa se plantee como política los siguientes objetivos:

a. Implementar la estrategia en toda la empresa, no solo y exclusivamente en las áreas donde trabajen personas con discapacidad, porque lo que se busca es sensibilizar a los trabajadores en general. A través de vídeos, juegos interactivos, se puede lograr la interacción entre los trabajadores discapacitados y los que no lo son.

b. Obviamente será necesario formar a los trabajadores en los aspectos básicos de uso de las TIC, a través de una orientación y acompañamiento continuado, en un entorno común con la finalidad de que la interacción sea más completa.

c. Además, deberán tenerse en cuenta los criterios de accesibilidad en el uso de estas tecnologías: Así, por ejemplo:

El uso de los recursos TIC debe ser: equitativo, con las mismas formas para todos; agradable y flexible, que se acomode a un amplio marco de preferencias y de habilidades individuales; simple e intuitivo, para que no sean necesarios experiencia, conocimientos, habilidades de lenguaje o nivel de concentración del usuario; accesible y diversificado, es decir, su diseño debe contar con una amplia gama de medios para transmitir la información (pictóricos, visuales, verbales, audibles y táctiles); tolerante al error, que minimice los riesgos y las consecuencias adversas de acciones involuntarias o accidentales del usuario; y, adecuado en cuanto a tamaño de aproximación, para el acercamiento, alcance, manipulación y uso, independientemente del tamaño corporal, postura o movilidad del usuario.

2. Filosofía: “empresa inclusiva”

La empresa que contrate a personas con discapacidad debe asumir una filosofía que promueva la conformación de ambientes armónicos y democráticos, en donde la participación y la opinión de cada persona sean importantes y a cada uno se le escuche con atención y respeto. Por ello, debe incentivarse la capacidad de cada trabajador de ser sensible, introspectivo y discursivo ante las diversas cuestiones sociales, generando un pensamiento y postura propios frente a las injusticias y motivando a realizar acciones para generar un cambio.

Para esto, la empresa deberá asumir el compromiso de sumirse en un proceso de construcción de esta filosofía corporativa, que generalmente es largo y constante, pues supone la implementación de diversas actividades en donde los trabajadores deben participar con el fin de promover la comunicación y la discusión razonada y reflexiva.

Por tanto, es necesario que se desarrollen actividades de interacción conjunta, que generen en la empresa ambientes capaces de brindar alternativas para que los trabajadores discapacitados y no discapacitados puedan diversificar su forma de comunicación y relación mutua. Dichas actividades pueden ser dirigidas, a través de un mediador o de Entrenamiento Ejecutivo (Executive Coaching). Este proceso persigue como objetivo principal el máximo desarrollo profesional y personal de quien lo recibe. El método consiste en acompañar, instruir y entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir alguna meta o de desarrollar habilidades específicas, en este caso, saber interactuar e incluir a la persona con discapacidad en su vida cotidiana.

Así, por ejemplo, entre los trabajadores que participan en el coaching, se favorecen las relaciones e interacciones que convergen y enriquecen al grupo y, a la vez, impactan en la construcción del conocimiento y la adquisición de habilidades para el trato adecuado de la persona con discapacidad, no viéndolo como un sujeto extraño sino como un ser humano con habilidades diferenciadas.

Con ese fin, se debe fomentar la comunicación y el diálogo en el entrenamiento ejecutivo estimulando, por ejemplo, la formulación de preguntas sin inhibiciones y la búsqueda conjunta de respuestas. En estos coaching, además, se debe propiciar y potenciar el pensamiento divergente, pedirles a los trabajadores que desarrollen formas no tradicionales de resolver los problemas o conflictos y a ser tolerantes con la equívocación, incentivando así nuevas maneras de expresión y de comunicación, y tener en cuenta que todos en algún momento necesitan ayuda de los demás.

En este orden de ideas, la adquisición de esta filosofía puede ser suscitada a través de actividades donde un mediador provoca, motiva y facilita la conformación de una comunidad de aprendizaje y diálogo; por ejemplo, círculos de discusión donde se planteen interrogantes que pueden ser de interés para la sensibilización con respecto al trato adecuado de las personas con discapacidad o su forma de trabajar y de relacionarse en la empresa. Hay que contar, obviamente, con la participación de los trabajadores con habilidades diferenciadas, a fin de que en este debate se pueda tener en cuenta su experiencia directa y, de esta forma, arribar a conclusiones más cercanas a la realidad.

Es necesario que, en estos círculos, el mediador garantice el respeto entre todos los participantes, estableciendo, para ello, unas reglas estrictas de interacción. Debe, además, utilizar estrategias a fin de que las ideas planteadas en la discusión tengan un orden y sean recopiladas o resumidas de forma sistemática para, de este modo, apoyar el sentido, la profundización y la reflexión de las opiniones aportadas.

3. El enriquecimiento de ambientes distendidos para potenciar las relaciones entre trabajadores

También es posible la existencia de ciertos ambientes de interacción en donde se concreten procesos de comunicación a largo plazo, que no requieren una dirección continua sino meramente indirecta como, por ejemplo: club de amigos, talleres recreativos, círculos de lectura o cafés de aficiones (fútbol, pintura, viajes etc.). En estos, se debe promover que las relaciones sean igualitarias y que el trato a las personas con discapacidad sea lo más natural posible.

La idea se centra en generar metodologías o interacciones flexibles y abiertas, a través de las cuales se promueva el aprendizaje por descubrimiento, cooperativo, entre

5 Para la elaboración de esta parte se han tomado algunas de las ideas del trabajo que se cita a continuación y se han adecuado a la empresa.

pares y otros, para lograr el objetivo inclusivo de las personas con discapacidad dentro de la empresa mediante la participación y la aceptación por el grupo.

4. Jefe o compañero estratega

El jefe o compañero estratega es aquel que, efectivamente, se encuentra ya sensibilizado en el adecuado trato natural de las personas con discapacidad y, por lo tanto, propicia un ambiente integrador e inclusivo dentro de la empresa. Para contar con este tipo de líder, es necesario identificar a las personas que, por cualquier motivo, tienen una actitud debida y sin prejuicios hacia las personas con discapacidad, ya sea por un familiar o amigo con tal condición o porque son empáticas. Una vez identificadas, debe haber una comunicación constante tanto con el resto de jefes como con el resto de compañeros de trabajo, a fin de propiciar una atmósfera adecuada para la realización de las diversas prestaciones. Se espera de ellos también que, en base a su experiencia, propongan acciones o medidas necesarias para que exista una relación diáfana entre los trabajadores con habilidades diferenciadas y los demás compañeros de trabajo.

5. Organización y decisiones empresariales

Deben organizarse e implementarse los tiempos y espacios de trabajo de forma flexible, de manera que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones a distintos ritmos y con distintas actividades.

Asimismo, es necesario contar con medios para lograr la fácil comunicación de personas con discapacidad, por ejemplo, un traductor para lenguaje de señas o lecturas básicas instructivas de disposiciones de la empresa en *braille*.

¿Gasto o inversión? Sobre los beneficios de la aplicación de estrategias de educación inclusiva en el ámbito laboral

En primer lugar, habría que destacar una característica de las personas con discapacidad, que las hace atractivas en su contratación y que propicia ventajas productivas para la empresa, lo que significará a la larga ventajas económicas: aquellas demuestran una motivación y una resiliencia que las llevan a desempeñar con particular empeño su trabajo. Además, de aplicarse políticas adecuadas de inclusión de las personas con discapacidad, se genera un mejor clima laboral, al dar la sensación de remediar, dentro de la corporación, una situación injusta. Ello propicia en los trabajadores, en general, la idea de contribuir a la realización de un acto correcto y adecuado que coadyuva a la mejora de la sociedad (MARTINEZ-PUJALTE, 2017).

Asimismo, la contratación de personas con discapacidad no es en absoluto un gasto para la empresa; al contrario, es una inversión o un beneficio en tanto que se han establecido legislativamente una serie de ventajas para aquellas corporaciones que decidan

contratar a personas con discapacidad. Así, por ejemplo (ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (Oiss), 2012, 30 y ss.)⁶:

1. La preferencia a empresas que contraten personas con discapacidad en la adquisición de bienes o en la contratación de servicios que realiza la administración pública:

- Argentina: La Ley 22.431 (Sistema de protección integral de los discapacitados), modificada por la Ley 25.689, establece que los tres Poderes que constituyen el Estado nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos priorizarán, a igual costo y en la forma que establezca la reglamentación, las compras de insumos y provisiones de aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad.

- Chile: La Ley 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, modificada por la Ley 20.238, incorporó en las políticas de las compras públicas incentivos especiales para los proveedores del Estado que incorporen entre sus trabajadores a personas con discapacidad, y determinó que las bases de contratación podrán contener referencia a puntajes o ponderaciones derivados del cumplimiento de normas que privilegien el medioambiente, contratación de personas con discapacidad y demás materias de alto impacto social.

- Colombia: El artículo 13.1 de la Ley Estatutaria 1618, de 27 de febrero de 2013, dispone que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa a las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.

- España: El Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, crea en su disposición adicional quinta la figura de los Contratos Reservados, que faculta a cualquier administración pública para reservar un contrato, estableciendo que en su proceso de licitación solo podrán participar Centros Especiales de Empleo.

La Ley de Contratos del Sector Público también establece que los órganos de contratación podrán señalar en los pliegos de contratación la preferencia en la adjudicación de los contratos a las proposiciones —siempre que estas igualen en sus términos a las más ventajosas respecto a los criterios de adjudicación— presentadas por empresas que tengan en su plantilla un número de trabajadores con discapacidad superior al 2%.

⁶ Para el desarrollo de esta parte de la investigación nos hemos basado en el documento citado.

Además, los órganos de contratación ponderarán en los supuestos que ello sea obligatorio, que los licitadores cumplen con la obligación de contar con un dos por ciento de trabajadores con discapacidad o adoptar las medidas alternativas correspondientes.

- Perú: De acuerdo con el artículo 56 de la Ley General de la Persona con Discapacidad, en los procesos de contratación de bienes, servicios u obras convocados por entidades públicas, la empresa promocional de personas con discapacidad tiene preferencia en el caso de empate entre dos o más propuestas, bajo sanción de nulidad, según lo señalado sobre la materia en el Decreto Supremo 184-2008-EF, Reglamento del Decreto Legislativo 1017, Ley de Contrataciones del Estado.

También se ofrecen incentivos a las empresas privadas que contraten personas con discapacidad. Aquellos comprenden desde desgravaciones fiscales y bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, hasta subvenciones por cada persona contratada y ayudas a fondo perdido, o créditos especiales para financiar la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras, siendo estos algunos ejemplos:

- En Argentina, los empleadores que contratan a personas con discapacidad tienen derecho a una deducción especial en el Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al 70% de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad en cada período fiscal. Además, el empleador es eximido, en el primer año de contratación, del pago del 50% de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes; de las asignaciones y subsidios familiares al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y al Fondo Nacional de Empleo.

- En Colombia, los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25%, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a estos trabajadores. Por otra parte, la cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

- En España es deducible de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades la cantidad de 9,000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, en un grado igual o superior al 32% e inferior al 65% contratados por el sujeto pasivo, experimentado durante el período impositivo respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad con dicho tipo de contrato del período inmediatamente anterior. Esta cantidad se eleva a 12,000 euros en caso de que los trabajadores contratados tengan un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Además, se conceden bonificaciones en las cuotas empresariales de seguridad social a los empleadores que contraten a personas con discapacidad.

- En Perú, los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría que emplean a personas con discapacidad tienen una deducción adicional

en el pago del impuesto a la renta sobre las remuneraciones que se paguen a estas personas, en un porcentaje fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

V. Conclusiones

1. Dada la dignidad humana de todo ser humano existe una obligación jurídica de ajustar o modular la actividad productiva de la empresa en orden al ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores con discapacidad, siempre que ello no perjudique drásticamente a la empresa. Esta obligación jurídica ha sido reconocida en las legislaciones de varios países hispanoamericanos.

2. La responsabilidad social de la empresa constituye el reconocimiento de las corporaciones de realizar actividades encaminadas a lograr el desarrollo efectivo de la sociedad; una de sus principales contribuciones es permitir el acceso al empleo y el desarrollo personal de los trabajadores con discapacidad dentro de la empresa, para lo cual será necesario poner en marcha una serie de acciones dirigidas a conseguir este objetivo.

3. Las estadísticas arrojan que los niveles de empleabilidad de las personas con discapacidad aún son muy bajos, por lo que resulta del todo necesario incentivar su contratación y permanencia en el empleo.

4. Es necesaria la aplicación de una serie de estrategias de educación inclusiva para lograr un tratamiento natural y sin prejuicios de las personas con discapacidad dentro de la empresa, entre ellas: empleo con apoyo, utilización de TICs, filosofía “empresa inclusiva”, ambientes distendidos, jefe o compañero estratega, organización y decisiones empresariales.

5. Existen ciertas ventajas tanto actitudinales como económicas que hacen atractiva la contratación de personas con discapacidad.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ALVIRA, R. (1997). *Dimensiones estéticas de la empresa*. Cuadernos empresa y humanismo, 67.
- BAYLOS, A. (1999). *Derecho del trabajo modelo para armar*. Madrid: Trotta.
- BAYÓN, G y PERÉZ, E. (1974). *Manual de Derecho del Trabajo*, Vol. II. Madrid: Marcial Pons.
- CASTILLO, L. (2007). *Los derechos constitucionales. Elementos para una teoría general*. Lima: Palestra.

- DAMIANO, C; TREU, T y PERNICONI, K (Coord.). (2004). *Conversazione sul lavoro*. Turín: Rosenberg & Sellier.
- GALANTINO, L. (2005). *Diritto Comunitario del Lavoro*. Turín: Giappichelli.
- GARCÍA DE HARO, R. (1963). *La posición jurídica del trabajador subordinado*. Madrid: Rialp.
- GARMENDIA, J. (2000). *Tres culturas. Organización y recursos humanos*. Madrid: ESIC.
- LUELMO, M. (2012). *La responsabilidad social corporativa en el ámbito del derecho del trabajo. Un instrumento económico – jurídico para un humanismo del siglo XXI*. La Coruña: Netbiblo.
- MARANO, E. (2016). “Discapacidad: inclusión social de las personas con discapacidad”. 25 de diciembre de 2017, de *Revista Políticas y Públicas*. Sitio web: <https://www.politicasypublicas.com/discapacidad-inclusion-laboral-de-las-personas-en-el-estado/>.
- MÁRQUEZ, A. (2008). *Repensar la justicia social: Enfoque relacional, teoría de juegos y relaciones laborales en la empresa*. Pamplona: Thomson –Aranzadi.
- MARTÍN, A. (2008). “Libertad religiosa, contrato de trabajo y docencia de religión”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 138.
- MARTÍNEZ PUJALTE, A y DE DOMINGO, T. (2011). *Los derechos fundamentales en el sistema constitucional: Teoría general e implicaciones prácticas*. Granada: Comares.
- MARTINEZ-PUJALTE, A.L. (2017). *Responsabilidad social corporativa y discapacidad*, pro manuscrito.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. (2012). *Situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo peruano*. Lima: MTPE.
- MONEREO, J. (2006). *La empresa en reestructuración y el ordenamiento laboral*. Granada: Comares.
- MONTOYA, A. (2001). *La buena fe en el Derecho del Trabajo: discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número*. Madrid: Real Academia de la Jurisprudencia y Legislación.
- MORRIS, T. (2005). *Si Aristóteles dirigiera la General Motors*. Barcelona: Planeta.

- ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL (Oiss). (2012). *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad*. 23 de diciembre de 2017, de Ministerio de Asuntos exteriores y de Cooperación de España. Sitio web: <http://discapacidadcolombia.com/index.php/empleo-y-discapacidad>
- OSSADÓN, J. (2001). *La felicidad y política: El fin último de la polis en la filosofía de Aristóteles*. Pamplona: Eunsa.
- PACHECO, L. (2007). *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*. Pamplona: Thomson- Civitas.
- QUIÑONES, S y RODRÍGUEZ, C. (2015). "Inclusión laboral de las personas con discapacidad". *Foro Jurídico*, 14.
- RIBETTE, R. (1993). "La gestión en el tiempo de los recursos humanos". En WEISS, D (Coord.). *La función de los recursos humanos*. Madrid: Ciencias de la Dirección.
- RUSSO, A. (2006). *La tecniche giuridiche di fidelizzazione del personale: dagli strumenti "difensivi" agli strumenti "ofensivi" nella prospettiva del nuovo mercato del lavoro*. En MALANDRINI, S y RUSSO, A. *Lo sviluppo del "capitale umano" tra innovazione organizzativa e tecniche di fidelizzazione*. Milán: Giuffrè.
- SÁNCHEZ, N. (2012). *Educación inclusiva y recursos para la enseñanza. Estrategias específicas y diversificadas para la atención educativa de alumnos y alumnas con discapacidad*. México D.F: Gobierno Federal, México D.F.
- TASCÓN, R. (2008). *Aspectos jurídicos laborales de la responsabilidad social corporativa*. Barcelona: CEF.
- VALDÉS DAL RÉ, F. (1992). "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador". En APARICIO, J y BAYLOS, A. *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid: Trotta.