

CAPÍTULO 5

ALCANCE JURÍDICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA

José Alberto Igrío Orozco
Marianella Marcucci Vargas
Kelly Viviana Aristizábal Gómez



ALCANCE JURÍDICO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA¹

José Alberto Igirio Orozco², Marianella Marcucci Vargas³, Kelly Viviana Aristizábal Gómez⁴

RESUMEN

Palabras clave

Discapacidad,
responsabilidad
social empresarial,
laboral, inclusión,
empresas.

Este trabajo pretendió brindar claridad respecto al alcance jurídico de la Responsabilidad Social Empresarial como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad en Colombia a partir de la normatividad jurídica nacional e internacional así como la jurisprudencia y la literatura especializada que se convierte en fundamento de la evolución tímida que en el caso colombiano ha tenido la figura en mención, iniciando con un análisis respecto al alcance de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia, continuando con los avances en materia de responsabilidad Social Empresarial, a fin de precisar la relación este tipo de responsabilidad que se le atribuye a las empresas y la inclusión laboral para poder señalar bajo qué circunstancias esta Responsabilidad Social Empresarial se convierte en una estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad.

-
1. El presente capítulo constituye un avance frente a la investigación sobre la responsabilidad social empresarial de cara a la inclusión laboral para las personas con discapacidad que actualmente se adelanta dentro del semillero de derecho laboral de la escuela de derecho Rodrigo de Bastidas, Universidad Sergio Arboleda, seccional Santa Marta, 2019.
 2. Estudiante de Derecho de la Universidad Sergio Arboleda, miembro activo del semillero de Derecho Laboral. Email: josealberto199316@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6560-9632>
 3. Estudiante de V semestre de la Universidad Sergio Arboleda, miembro activo del semillero de Derecho Laboral. Email: marymar_183@hotmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7396-9929>
 4. Docente de la Universidad Sergio Arboleda, seccional Santa Marta. Directora del Departamento de Derecho Privado y tutora del semillero de Derecho Laboral. Email: kelly.aristizabal@usa.edu.co Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6087-4074>

Key Words

Disability,
Corporate Social
Responsibility,
labor, inclusion,
companies.

ABSTRACT

This paper aims to provide clarity regarding the legal scope of corporate social responsibility as a labor inclusion strategy for people with disabilities in Colombia, which has been attributed to it through the development of national and international legal regulations. Therefore, it is pertinent to analyze the scope of labor inclusion of people with disabilities in Colombia as well as the evolution of the behavior of companies, which has generated the emergence of corporate social responsibility, in order to specify the relationship between social responsibility business and labor inclusion to be able to indicate under what circumstances this corporate social responsibility becomes a labor inclusion strategy for people with disabilities.

INTRODUCCIÓN

La presente ponencia pretende mostrar el alcance jurídico de la responsabilidad social empresarial como estrategia de inclusión laboral para las personas con discapacidad en Colombia, de tal manera en la que se establezca no solo la relación entre inclusión laboral y responsabilidad social empresarial, sino que esta última pueda aplicarse de manera adecuada al colectivo mencionado, beneficiando a estos y evitando la segregación de la cual son objeto dentro de la sociedad. Por tanto, se ha planteado como objetivo principal analizar las circunstancias en las que la inclusión laboral de personas con discapacidad se configura como responsabilidad social empresarial, dado a las constantes confusiones generadas en el sector empresarial frente a las circunstancias en las cuales resultan ser socialmente responsables en tanto que, al no visualizar una claridad en el asunto, se comete el error de considerar que el ceñirse a las normas(en este caso, normas que reconocen la capacidad de laborar a esta población) implica inmediatamente responsabilidad social empresarial.

Asimismo, la investigación tendrá consigo el desarrollo de tres objetivos específicos que permitan alcanzar el mencionado en el párrafo precedente, los cuales son: Identificar el alcance de la inclusión laboral en las personas con discapacidad en Colombia, describir que se entiende por responsabilidad social empresarial en Colombia y señalar la relación entre responsabilidad social empresarial y la inclusión laboral de personas con discapacidad. Con el fin de cumplir dichos objetivos, esta investigación presenta un enfoque socio- jurídico, basado en el método

documental, presentando fuentes primarias y secundarias para su fundamentación, asimismo las técnicas empleadas para desarrollar los objetivos serán la revisión de literatura especializada soportada en análisis jurisprudencial, interpretaciones de la ley, así como resúmenes analíticos de investigación. Por último, con los resultados de la presente investigación se pretende brindar claridad a la comunidad académica respecto a las circunstancias en las que la inclusión laboral de personas con discapacidad se configura como responsabilidad social empresarial.

La responsabilidad social empresarial es un concepto que ha aparecido de forma reciente en el ámbito internacional, y resulta ser relativamente nuevo en el ámbito nacional, encontrando sus orígenes a partir de los años 50, sin embargo, no sería hasta los años 70 que su implementación real se presentaría en Colombia. Es de destacar que el surgimiento de la responsabilidad social empresarial ha sido un factor clave en un contexto nacional plagado por las desigualdades, por el cual se ha buscado una regulación para las empresas en el ejercicio de sus actividades, las cuales, han generado diversidad de consecuencias, algunas no precisamente beneficiosas para la población. Por lo cual, la responsabilidad social empresarial determinó un cambio en el enfoque de las empresas, en tanto que, con anterioridad estas no estaban bajo ningún parámetro que permitiera la concientización de las transformaciones que por su actuar se visualizaba en sociedad, sin embargo, conforme con lo dicho por Marylizz Meza(2016) en su documento titulado “inclusión laboral para personas con capacidades diferentes en la empresas colombianas, una estrategia de responsabilidad

social”, en la actualidad se maneja un modelo socioeconómico de empresa orgánica, la cual tiene presentes los impactos que puede provocar en el entorno y presta atención a las necesidades y demandas de los grupos de interés, adoptando sistemas de gestión por valores que fomenten el desarrollo sostenible (Pg. 12). Es a partir de aquí que esta responsabilidad social empresarial ha llegado a involucrarse en las esferas sociales, teniendo como factor clave el de visualizar la problemática y brindar la solución a la misma, lo cual ha permitido que, entre todas las manifestaciones de esta responsabilidad, se visualice esta inclusión de personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral, brindando una concientización del problema y a la vez permitiendo un nuevo desafío a nivel interno de la empresa, siendo un proceso muy interactivo.

Además, de que lo anterior permite propender por una visualización y solución de la compleja situación, resulta ser un gran complemento para el estado colombiano el cual ha propendido por el desarrollo normativo en torno a que se pueda presentar un verdadero compromiso y enfoque de las empresas para promover el empleo a esta población con discapacidad para así poder apartar la estigmatización de este colectivo, evitando las barreras sociales, culturales y generar respeto hacia estos individuos. Sin embargo, la responsabilidad social empresarial no solo implica una fundamentación ética o una concientización y mejora de las problemáticas, sino que esto debe ir más allá de lo que propone el marco jurídico, es decir, esta va más allá de cumplir con lo estrictamente consagrado en la norma debido a que lo que se pretende con esta figura es que

las empresas bajo su propia gestión decidan ser partícipes de un cambio social, por la cual, de manera voluntaria se propugna por un desarrollo ético de la empresa, donde no solamente se mire la rentabilidad, ganancias o riesgos sino que también se mire un equilibrio en las dimensiones sociales, económicas y ambientales.

Por tanto, es pertinente abordar la temática en tanto que tiende a ser confusa frente a qué momento la empresa se encuentra cumpliendo con lo meramente establecido en la norma y en qué momento esta empresa bajo su propia iniciativa proponga unas metas que permitan la mejora en sociedad. Además, bajo la presente investigación se propende por un aporte jurídico no solo en la precisión de las diferencias entre cumplimiento de una obligación y responsabilidad social empresarial en tanto que en el ámbito nacional no se encuentra una regulación normativa precisa frente a estas dos situaciones, sino que se pueda establecer esta relación de la responsabilidad social empresarial con el colectivo de personas con discapacidad, en específico, en la vinculación laboral de los mismos en tanto que, tal cual como se expresa por World Bank Group(2006), la responsabilidad social empresarial presenta como objetivo el perseguir un impacto positivo que sus prácticas puedan generar en distintos ámbitos con los cuales la empresa tenga relación, al mismo tiempo que contribuye a la competitividad y sostenibilidad de la empresa(Pg.1); Lo anterior implica que esta responsabilidad social empresarial es aplicada para la mejora de distintas problemáticas, no obstante, la cual compete a esta investigación será la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Lo anterior se fundamenta en el hecho de que a pesar de generarse diversas concepciones frente a este colectivo, las cuales, han propugnado la garantía de derechos y oportunidades que permitan el desarrollo de esta población dentro de la sociedad, materializándose en normativas y medidas que propendan por la inclusión de estos individuos en los distintos ámbitos de la sociedad, incluyendo el ámbito laboral, aun se presenta poca participación laboral de este colectivo, de acuerdo con Fedesarrollo (2018), dentro de la organización mundial de la salud, los países miembros reportaban aproximadamente una tasa del 40% de empleo para personas con discapacidad, cifra sumamente ínfima frente al 75% reportado para los individuos sin discapacidad, además, en el ámbito Colombiano solamente el 12% de la población registrada como personas con discapacidad se encuentra trabajando (Pg. 5). Por consiguiente, se entenderá que al colectivo sobre el cual recaerá los resultados de esta investigación serán las personas con discapacidad debido a que el estudio de la temática podrá establecer como esta denominada responsabilidad social empresarial puede convertirse en una estrategia de inclusión laboral, beneficiosa no solo para este colectivo sino para la empresa que acoge esta medida de forma voluntaria. Es por ello que resulta pertinente abordar estas temáticas a fin de responder la siguiente pregunta: ¿Cuál es el alcance jurídico de la responsabilidad social empresarial como estrategia de inclusión laboral en Colombia?

RESULTADOS

Es pertinente definir lo que se considera como inclusión laboral para poder contextualizar la misma dentro del colectivo de personas con discapacidad, y es que conforme a la ley estatutaria 1618(2013) inclusión es el proceso por el cual se asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades y una posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente junto con los demás ciudadanos sin ninguna limitación o restricción por causa de su discapacidad, a partir de acciones concretas que permitan mejorar la calidad de vida de esta población (Pg.2), asimismo, dentro de la guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad elaborado por el ministerio del trabajo(s.f) la inclusión laboral es una estrategia de la empresa para permitir el acceso de nuevos talentos sin que se presente discriminación, constituyendo una opción para que las personas con discapacidad puedan mostrar y ejercer sus aptitudes y su derecho al trabajo, así como un ingreso digno, a partir del cual se derivan otros derechos y deberes como ciudadanos, brindándoles a los individuos un desarrollo profesional como personal (Pg.8). Sin embargo, se ha establecido junto con este concepto de inclusión, otro el cual es la integración laboral, siendo este último confundido con la inclusión, tornándose en sinónimos, no obstante, al referirse a integración debe entenderse como una rehabilitación o un ajuste para las personas con discapacidad, de acuerdo con Losa Fernández (s.f) la integración laboral debe definirse como un proceso de inserción y

adaptación del individuo a una organización (Pg. 1).

De lo anterior, y para poder diferenciar a la inclusión laboral y la integración laboral, se podrá inferir que la inclusión se enfoca en los entornos, es decir, que el individuo con discapacidad es aceptado de la manera en la cual es, por lo cual, es el entorno, el ambiente el que debe adaptarse conforme a estos individuos para así propugnar por la igualdad de condiciones de ellos en el ámbito laboral, ello permitirá un sistema flexible por el que se acepta que todas las personas pueden trabajar y que los sistemas se encuentran en perfecta capacidad para adaptarse a las personas, sean estas con discapacidad o no, en tanto que, la integración laboral se enfoca en el individuo, por lo que se dice que el sistema no debe variar, sino que es el individuo el que debe adaptarse al entorno de tal forma que este mediante terapia y rehabilitación logre ajustarse y desempeñar labores en la empresa, de lo contrario, fracasara porque solo con la rehabilitación podrá desempeñar su trabajo. Por lo cual, en la presente investigación se ha brindado un enfoque más hacia la inclusión laboral puesto que, lo pretendido es analizar como el contexto nacional e internacional han buscado promover el empleo a esta población, no generando diferencias ni barreras, sino considerándolos como sujetos de derecho así como los demás, quienes pueden de manera plena ejercer derechos como el trabajo.

Ahora bien, se ha podido evidenciar dentro de la investigación que la inclusión laboral de personas con discapacidad ha sido una problemática a la cual el estado colombiano ha intentado solucionar, o por lo menos, ha tratado de brindar las garantías necesarias

a esta población para que se facilite la incursión de los mismos dentro de los distintos ámbitos que componen la sociedad, sin embargo, esta no sería tratada por el aspecto jurídico normativo colombiano sino hasta el surgimiento de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, promulgada el 13 de diciembre de 2006, en la cual se establecen los distintos derechos reconocidos a la población con discapacidad. Es de destacar que conforme a la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) se señala en el artículo 27 el reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en condiciones iguales a los demás, señalando entre otros objetivos para salvaguardar este derecho el prohibir la discriminación por motivos de discapacidad, la protección de los derechos de este colectivo, alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral (Pg. 22)

A partir de lo anterior, y por causa de la relevancia de ceñirse a los parámetros internacionales, el estado colombiano decide adoptar esta convención en la Ley 1346 de 2009, por medio de esta se reafirmó la responsabilidad del estado colombiano de establecer mecanismos y sistemas de garantía para el ejercicio de los derechos de esta población, sin embargo, tanto en la convención como en la ley estatutaria no se especificó como se debería garantizar este acceso al trabajo ni quien debería ser garante del mismo. Por tanto, y frente a este vacío normativo, se requirió de la promulgación de la ley estatutaria 1618 del año 2013 en la cual, dentro de su artículo 13 se estableció que sería

el ministerio del trabajo quien se encargaría, entre otras funciones, de la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo como marco de referencia la oferta laboral del país, asimismo, fortalecerá programas de ubicación laboral de estas personas, el desarrollar los diversos planes y programas de inclusión laboral así como la generación de ingresos para quienes poseen una discapacidad severa o múltiple quienes se ven en una mayor vulnerabilidad dentro del mercado laboral, fortalecer la creación y fomentar distintas unidades productivas mediante la capacitación técnica, además, deberá encargarse de incentivar el desarrollo de negocios inclusivos, fortalecer el emprendimiento y el crecimiento empresarial de las entidades que propenden la independencia y la superación de la población con discapacidad.

Asimismo, conforme al índice D del artículo 13 de la ley 1618 (2013) se estipuló que el ministerio del trabajo unificaría esfuerzos con el departamento administrativo de la función pública para así poder establecer que el estado a través de todos sus órganos, organismos y entidades de nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado vinculen a un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes (Pg. 24), de allí se entiende que esta vinculación laboral no solo es exigible al sector privado, sino al sector público. Esta exigencia de contratación laboral a personas con discapacidad aplicada al ambos puede evidenciarse aún más con los decretos 2011 de 2017 y el decreto 392 de 2018, los cuales, conforme al ministerio de trabajo (s.f) en uno se establece el porcentaje que deben tener en cuenta las entidades

públicas para la vinculación laboral de personas con discapacidad y en el otro se hace mención de los distintos incentivos que se podrían presentar a las empresas que tengan vinculadas a personas con discapacidad, de cierta forma para incentivar esta contratación laboral y evitar que las empresas se abstengan de ello por la idea de que resulte ser más tediosa la contratación de un individuo de este colectivo en comparación con la de cualquier otra persona.

Esto nos ha permitido afirmar que en Colombia, contrario a la creencia de una falta de normativas para la vinculación laboral de personas con discapacidad, se presenta un amplio compendio jurídico como respuesta del enfoque del estado colombiano para brindar el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales de la población con discapacidad, a fin de adaptarse a las exigencias que ha planteado la opinión internacional, proporcionando un marco jurídico orientado a la igualdad de trato y de ejercicio de derechos a este colectivo, evitando cualquier acto de diferenciación que simplemente coloque a estos individuos dentro de una posición inferior ante el resto de la sociedad. Sin embargo, la situación de este colectivo también ha sido abarcada por ámbitos distintos al jurídico, buscando una concientización dentro del territorio nacional a fin de generar acciones que materialicen todas las garantías planteadas para los sujetos con discapacidad, por ello se ha venido desarrollando distintos programas e incluso se han formado fundaciones que se han comprometido a desarrollar dentro de sus objetivos e instructivos de funcionamiento diversas estrategias que permitan una mayor inclusión de este colectivo.

Entre estos programas, se puede reconocer al llamado pacto de productividad, el cual, conforme a lo dicho por el informe de la fundación ONCE Y OISS (2017) es un programa empresarial que busca realizar la promoción laboral para personas con discapacidad, desarrollado desde el año 2009 y con financiación de organismos como el banco interamericano de desarrollo así como instituciones nacionales, y presenta como socios a la fundación corona, fundación Saldarriaga concha, el ministerio del trabajo, la agencia presidencial de cooperación internacional de Colombia, el servicio nacional de aprendizaje, organizaciones locales y asociaciones empresariales, asimismo, su actividad se concentra en ciudades como Bogotá, Medellín, Cali y Pereira (Pg. 14)

Es pertinente resaltar que este pacto de productividad ha perseguido tres grandes objetivos como lo es mejorar la cualificación laboral de personas con discapacidad, movilización de empresas y apoyo a las redes de formación, logrando como resultados realización de talleres ocupacionales y cursos de formación para el trabajo, la relación entre personas con discapacidad y empresas, tanto en la firma de compromisos, como la capacitación y acompañamiento de las empresas para la vinculación de este colectivo dentro de las empresas, asimismo, ha permitido grandes resultados económicos en tanto que el pago realizado por arte de las empresas a estas personas con discapacidad vinculadas a este pacto se elevó a casi 5.200 millones de pesos, en porcentaje sería casi el 111% de los recursos usados dentro del programa.

Esto ha permitido concientización por parte de las empresas así como la adopción de medidas que permitan mejorar las oportunidades de inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad, por tanto, se podría aseverar que toda esta articulación de diversas instituciones a nivel internacional, nacional, públicas y privadas conducen a un mayor avance en la inclusión laboral de esta población, no obstante si bien es cierto que existen entidades que ofrecen algún tipo de trabajo a personas discapacitadas y que hay otras que cada vez tienen entre su planta de personal a empleados con algún grado de complejidad, el panorama real es desalentador, estos cargos son los de menor remuneración y la carga laboral asignada es la de menor importancia dentro de la estructura del quehacer empresarial. Todos estos hechos, reflejan que se necesita más que una ley para avanzar en la inclusión laboral formal de los miembros de dicho colectivo.

De acuerdo con la Directora de Talento Humano de Ariadna Communications Group, Diana Chaves (2018) La mayoría de empresas contratan personas en condición de discapacidad por cumplir con una norma o por moda, pero la realidad es que no son conscientes del rol que ellos pueden cumplir. Plantea Chaves, que no es suficiente con que exista una norma, porque de igual manera quedan vacíos jurídicos que son una camisa de fuerza a la hora de contratar, la creación de una ley frente a esa contratación se podría tomar como una discriminación por parte del estado, pues se sobreentiende que partiendo de los derechos fundamentales del ser humano, todas las personas residentes legalmente en Colombia puede acceder

a un trabajo y ningún empleador puede ir en contra de lo señalado en la carta política, de este derecho por supuesto que se desprenden responsabilidades que deben ser cumplidas sin discriminación alguna por parte del patrón al momento de contratar y ser sujeto de las obligaciones contraídas. Por ello, y frente al panorama expuesto, se ha venido desarrollando diversas estrategias, sin embargo, la que nos compete analizar es la responsabilidad social empresarial.

Conforme a la llamada Responsabilidad Social Empresarial, se hace conveniente abordar los diferentes enfoques que se realizan frente a la misma, asimismo, dar una definición que permita la comprensión y verdadera aplicación de esta estrategia de inclusión laboral que ha sido de gran utilidad en diferentes partes del mundo logrando dejar resultados positivos frente a la vinculación laboral de las personas con discapacidad. Con respecto a los avances del objetivo segundo, es pertinente mencionar que entorno a la Responsabilidad social empresarial RSE en Colombia existen ideas erradas que no han permitido la aplicación correcta de dicha estrategia de inclusión laboral. De la denominada Responsabilidad Social Empresarial, se puede inferir que el sujeto activo de la tarea que se predica, es por supuesto el empresario, y que el beneficiado o sujeto pasivo es la persona que se pretende vincular laboralmente. En tanto a lo social, se hace referencia entonces que es la comunidad sobre la cual dicho sujeto ejerce su labor y por ende beneficia. Así pues, hay que aclarar que al hacer referencia a responsabilidad no se pretende coaccionar al empleador, sino que se entiende este término sinónimo de un acto

espontáneo o voluntario de la empresa, que jurídicamente no es exigible.

De lo anterior, entonces se afirma que el actuar de una empresa para cumplir obligaciones legales de cuotas de vinculación a su planta de personal con sujetos del colectivo aquí tratado no refleja el uso de esta estrategia de inclusión laboral de personas con discapacidad. La responsabilidad social empresarial es una temática que de por sí ha traído una serie de discusiones, en gran medida frente a qué es lo que se debe concebir para que una empresa sea socialmente responsable, generando diversas teorías frente a qué tipo de normas deberían regir para esta figura contraponiéndose los términos del soft law y del hard law. el régimen del hard law considera que deben existir conforme a esta figura de la responsabilidad social empresarial una serie de normas que sean de carácter obligatorio, sus prescripciones sean jurídicamente vinculantes y procesalmente exigibles, de acuerdo con la abogada Ibarra Padilla (2014) en su artículo de investigación Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano los defensores de estas medidas sostienen que estas frecen soluciones cuyos estándares resultan ser más altos, comprensibles, durables, seguros, transparentes y con mayor credibilidad, conciliando los intereses en competencia y la protección del bien común, ayudando a suplir las fallas del mercado y protegiendo a los más vulnerables (Padilla, 2014 Pg. 57).

En el estudio de la responsabilidad social empresarial, las diferentes teorías han jugado un papel importante porque permiten establecer una efectiva definición de RSE

y por supuesto determinar a qué tipo de responsabilidad se hace referencia cuando se pretende aplicar esta estrategia de inclusión laboral. De acuerdo a Carroll (1991) y su teoría de la pirámide, existen cuatro clases de responsabilidad social de las empresas. Hay responsabilidades que se encuentran en el fondo de la pirámide y que son, por tanto, la base sobre la que se apoya otro tipo de responsabilidades. En esta se desarrolla cuatro clases de responsabilidades que se denominan; económicas, legales, éticas y filantrópicas. (RSEuniagustiniana, 2010). La actividad económica se dice que hace referencia a la producción de bienes y servicios que los consumidores necesitan y desean. Al referirse a las legales, se establece que es el cumplimiento de la ley y las regulaciones, del mismo modo las reglas básicas según las cuales operan los negocios. Por otro lado, menciona las responsabilidades éticas estableciendo que estas son la obligación de hacer lo correcto, justo y razonable, así como de evitar o minimizar el daño a los grupos que se relacionan con la empresa, implica respetar las actividades y prácticas que la sociedad espera.

Por último, hace referencia a las responsabilidades filantrópicas la cual comprenden aquellas acciones corporativas que responden a las expectativas sociales sobre la buena ciudadanía. Estas acciones incluyen el involucramiento activo de las empresas en actividades o programas que promueven el bienestar social y mejoren la calidad de vida de la población. La diferencia entre las responsabilidades éticas y filantrópicas está en que las primeras surgen porque la empresa quiere cumplir con las normas éticas de la sociedad; mientras que las segundas no son una norma esperada en un sentido ético o

moral, sino que representan más bien una actividad voluntaria de parte de las empresas, aun cuando siempre existe la expectativa social de que éstas las sigan. (RSEuniagustiniana, 2010). Del postulado anteriormente mencionado, se puede establecer que de acuerdo a esta teoría esa responsabilidad social es de carácter filantrópico, puesto que es la acción voluntaria y espontánea que realiza el empleador con el fin de vincular y brindar la oportunidad a las personas con discapacidad para lograr una inclusión laboral y por consiguiente, permitir que la personas discapacitada tenga la oportunidad de eliminar los límites e integrarse socialmente.

CONCLUSIONES

Analizada la RSE y la inclusión laboral de personas con discapacidad, es posible afirmar que en Colombia no hay una ley que permita determinar el alcance de esta estrategia de inclusión laboral. El hecho de ser la responsabilidad social empresarial un actuar voluntario del empresario no permite generar avances significativos en la vinculación de personas con discapacidad al mercado laboral. Aunque la ley establece la obligación de vincular un porcentaje significativo de estas personas a la planta de personal, hay que insistir que el cumplimiento de un mandato legal no puede ser visto desde ningún punto como un acto de responsabilidad social empresarial. La verdadera implementación de dicha estrategia se da cuando el empresario decide traspasar los estándares legales que determinan un porcentaje mínimo y vincula más del mismo.

La creación de una norma que brinde una definición legal de esta estrategia cada vez se vuelve indispensable, no solo porque ilustra al empresario, sino que abre el alcance jurídico para proteger el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad.

REFERENCIAS

- Acevedo-Guerrero, J. A; Zárate-Rueda, R; Garzón-Ruiz, W. F. (2013). “*Estatus jurídico de la responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Colombia*”, Revista Dikaion volumen veintidós (22), número dos (2)., pp. 303-332. Recuperado de: <http://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/3258/3490>
- Casas Ramírez, C.P. (2013). *Discriminación en la vinculación laboral de las personas con discapacidad motora* [Trabajo de investigación]. Universidad militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10506/CasasRamirezClaudiaPatricia2013.pdf?sequence=1>
- Cogollo Pérez, Y. P. (2013). *La discapacidad y el derecho al trabajo. Análisis del marco normativo y jurisprudencial en Colombia*. Universidad de Cartagena. Facultad de derecho. Cartagena de Indias. Recuperado de: <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/945/1/pdf%20Copia%20de%20informe%20final%20corregido%20pdf.pdf>
- Constitución Política de Colombia. (1991, julio 6). Artículo 25 [Título II]. 41ª Edición Legis. Recuperado de: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>
- Fedesarrollo. (2018). *Informe mensual del mercado laboral. Inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Mayo 2018. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/5imlmayo2018web.pdf>
- Fernández Losa, N. (s.f). *Integración Laboral: Estrategias organizacionales y enfoque de contenidos*. [Archivo PDF]. Universidad de la Rioja. Logroño, España. Recuperado de: <file:///C:/Users/Marianella/Downloads/Dialnet-IntegracionLaboral-2483096.pdf>
- Fundación ONCE Y OISS (2017). *La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia*. Colombia. Recuperado de: http://www.pactodeproductividad.com/pdf/la_creacion_de_empleo_para_pcd_en_colombia.pdf
- Gestor de contenidos Función Pública. (2018). *La inclusión laboral a personas con discapacidad es obligatoria en las entidades estatales*. Colombia. Recuperado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-inclusi%C3%B3n-laboral-a-personas-con-discapacidad-es-obligatoria-en-las-entidades-estatales>
- Gómez Rúa, N.E., y Montenegro Martínez, G. (2017). *Discapacidad, empleo y pobreza*. Revisa CES derecho volumen ocho (8) número dos (2). Medellín, Colombia. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192017000200001
- Ibarra Padilla, A. M. (2011). *Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano*. Revista de derecho. Universidad del Atlántico. Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/851/85131029003/>
- Ley Estatutaria N°1618. Diario Oficial de la Republica de Colombia. Bogotá, Colombia. Febrero 27 de 2013. Recuperado de: <https://discapacidadcolombia.com/phocadownloadpap/LEGISLACION/LEY%20ESTATUTARIA%201618%20DE%202013.pdf>

- Meza Vilorio, M. (2016). *Inclusión laboral para personas con capacidades diferentes en las empresas colombianas, una estrategia de responsabilidad social*. [Trabajo de grado]. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. Páginas 1- 27. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14490/MezaViloriaMarylizz2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de la protección social. (s.f). *Procesos de inclusión laboral en la política pública de discapacidad en Colombia*. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/Procesos%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral%20Discapacidad.pdf>
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Ministerio del trabajo. (s.f). *Inclusión laboral de personas con discapacidad*. Colombia. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- Ministerio del trabajo. (s.f). *Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad*. Colombia. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59111836/GUIA+PARA+EL+PROCESO+DE+INCLUSION+LABORAL+DE+PCD.pdf/1d8631c0-58d5-8626-69cb-780b169fcd7?version=1.0>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS). (s.f). *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica*. Páginas 1 a 418. Recuperado de: <http://discapacidadcolombia.com/index.php/empleo-y-discapacidad>
- World Bank Group. (2006) ¿Qué es RSE? Páginas 1-6. Recuperado de: https://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf