



El empleo
es de todos

Mintrabajo

BOLETÍN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NOVIEMBRE 2020



Unidad del
**Servicio
de Empleo**

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

BOLETÍN DE

PERSONAS

CON DISCAPACIDAD

NOVIEMBRE 2020



Unidad del
Servicio
de Empleo

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

CONTEXTO

El **Convenio 159** de la Organización Internacional del Trabajo - OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), fue adoptado en 1983. Este convenio busca que todos los países miembros consideren que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad, la garantía de un empleo adecuado y la posibilidad de integración o reintegración de los inválidos en la sociedad.

Este convenio define por "**persona inválida**" a toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Así mismo, este Convenio define la política destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo en el mercado regular. Para ello establece las siguientes obligaciones:

- + Respetar el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y trabajadores en general.
- + Respetar la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y trabajadores inválidos.
- + Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.
- + Adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, de colocación, empleo y otros afines, con el fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

- + Adoptar medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.
- + Todo Estado miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de personal calificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

Este convenio fue ratificado por Colombia a través de la Ley 82 de 1988 sobre el que Colombia envió memorias a la Comisión de Expertos para el informe Mundial sobre empleo de cara al año 2021.

Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT, 2020



Fuente: ILAW (2020)

De igual manera, la **“Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”** (2006) de la Organización de las Naciones Unidas y ratificada por Colombia por medio de la Ley 1346 de 2010, se define a las personas con discapacidad como “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Algunos derechos ratificados y relacionados con el trabajo son:

- a)** Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país;
- b)** Fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial, incentivando además los servicios de apoyo de acompañamiento a las empresas;
- c)** Desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su discapacidad severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos por el mercado laboral, o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para el efecto, deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, y permitiendo a sus cuidadoras y cuidadores, y sus familias, las posibilidades de intervenir en estos procesos;
- d)** Fomentar la creación y fortalecimiento de unidades productivas, por medio de capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para aquellos casos en que los solicitantes sean personas con discapacidad y/o sus familias, con una baja tasa de interés, apoyo con tecnologías de la información y la comunicación, y diseño de páginas web para la difusión de sus productos, dando prelación a la distribución, venta y adquisición de sus productos por parte de las entidades públicas;
- e)** Incentivar el desarrollo de negocios inclusivos y fortalecer el emprendimiento y crecimiento empresarial de las entidades que propenden por la independencia y superación de la población con discapacidad, mediante programas de intermediación de mercados que

potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población, a partir del financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas;

f) En coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, asegurar que el Estado a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado, deberá vincular un porcentaje de personas con discapacidad dentro de los cargos existentes, el cual deberá ser publicado al comienzo del año fiscal mediante mecanismos accesibles a la población con discapacidad.

Lenguaje constitucional para referirse a este grupo poblacional como “personas con discapacidad”

La delimitación en el lenguaje de encuadramiento del grupo poblacional de personas con discapacidad ha sido objeto de análisis a partir de lenguaje utilizado en las acciones afirmativas de estímulo a la inclusión de personas con discapacidad que corresponde a la categoría lingüística utilizada por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Organización de Naciones Unidas, aprobado por Colombia por conducto de la Ley 1346 de 2009.

Bajo esta categoría se reconoce a partir de la calificación como personas sujetos de derechos y obligaciones con discapacidad como merecedoras del conjunto de medidas de inclusión y prevención de acciones discriminatorias contra este colectivo.

En el marco del ordenamiento colombiano, la Corte Constitucional determinó el ajuste al mandato superior de los diversos esquemas de protección a las personas con discapacidad a la adecuación de categoría persona en situación de discapacidad que debe sustituir las expresiones “discapacitados”, “inválidos”, “minusválidos”, “personas con limitación”, “limitados” y “sordos” contenidas en diversas normas.

“La discriminación aludida se manifiesta porque las expresiones acusadas -“los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales”, “y minusvalía”, “minusvalía” y minusvalías”, “los discapacitados”, “personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas”, “personas con limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas, cognoscitivas, emocionales”, “personas con limitaciones

físicas, sensoriales, psíquicas o mentales", "personas con limitaciones", "personas discapacitadas", "limitado auditivo", "limitados auditivos", "personas con limitación", "personas con limitaciones", "persona con limitación", "población con limitación" o "personas limitadas físicamente", "población limitada", "limitación", "limitaciones", "disminución padecida", "limitados", "limitada", "población minusválida", "minusválidos", "discapacitado" y "discapacitados"- contribuyen a la generación de una mayor adversidad para las personas en situación de discapacidad, pues ubican su situación como un defecto personal, que además los convierte en seres con capacidades restringidas que tienen un menor valor. Esta carga propia de las palabras citadas hace que los procesos de dignificación, integración e igualdad sean más complejos.

En efecto, las expresiones usadas por el Legislador no son neutrales, tienen una carga no sólo peyorativa en términos de lenguaje natural, sino violatoria de derechos en términos de las últimas tendencias del Derecho Internacional de los Derechos Humanos - DIDH que ha asumido el enfoque social de la discapacidad. En ese sentido no podrían ser exequibles expresiones que no reconozcan a las personas en condición de discapacidad como sujetos plenos de derechos, quienes a pesar de tener características que los hacen diversos funcionalmente, deben contar con un entorno que les permita desenvolverse con la mayor autonomía posible, pues son mucho más que los rasgos que los hacen diversos y pueden ser parte de la sociedad si ella se adapta a sus singularidades y les da el valor que les corresponde como individuos, en concordancia con el derecho a la dignidad humana." (Corte Constitucional, sentencia C- 458 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

En este orden de ideas resulta idóneo desde el lenguaje constitucional la categoría persona en situación de discapacidad incluida en la sentencia de referencia o persona con discapacidad utilizada por la Convención de la Organización de Naciones Unidas del año 2006.

EL ROL DE LA UNIDAD DE SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es una entidad del orden nacional, adscrita al Ministerio del Trabajo, creada mediante el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, y dentro de sus funciones se encuentra el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo. Por lo anterior, la entidad crea el modelo de cierre de brechas con la finalidad promover la inclusión laboral de la población mediante intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso de los buscadores de empleo.

Modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechasⁱ

Este modelo es concebido como un marco conceptual que permita agrupar y organizar los diferentes programas y estrategias de promoción y vinculación laboral, con enfoque diferencial; el modelo se construye bajo la premisa de la existencia de las denominadas “barreras de acceso al mercado laboral” entendidas como restricciones de diferente naturaleza, que tienen impacto en las posibilidades de los buscadores para vincularse laboralmente. Para efectos del modelo, se han identificado tres tipos de barreras de orden individual, organizacional y de entorno.



Barreras Individuales

Generadas por la ausencia de habilidades, destrezas y conocimientos o dificultades para cumplir requisitos en procesos de selección.

Barreras Organizacionales

Asociadas a los requisitos exigidos por las empresas en la búsqueda de perfiles y a mitos o estereotipos contruidos por los mismos.



Barreras del entorno

Generadas por el conjunto de circunstancias o factores sociales, culturales, morales, económicos, políticos, etc, que afectan la inclusión laboral de los buscadores.

De igual manera, la Ley 1618 de 2013 establece las definiciones conceptualesⁱⁱ sobre las barreras y sus tipos:

“Barreras: Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser:

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.”

PRINCIPALES AVANCES

La Unidad del Servicio Público de Empleo, cuenta desde el año 2015, con el modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas para generar intervenciones efectivas y focalizadas que mitiguen las barreras de acceso a un empleo formal o a la generación de ingresos a la población colombianaⁱⁱⁱ. El modelo contempla una única ruta de empleabilidad dirigida a toda la población colombiana, la cual se ajusta de acuerdo con la atención a diferentes grupos poblacionales de difícil inclusión laboral, entre los cuales encontramos víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad, adultos mayores, jóvenes, mujeres, migrantes, entre otros.

Desde el año 2019, la Unidad del Servicio Público de Empleo, el Ministerio del Trabajo, la Consejería Presidencial para la Participación de las personas con discapacidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SENA vienen ejecutando la “Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad” con el objetivo de facilitar y aumentar en forma progresiva su colocación en el sector público y privado en el marco del Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. La estrategia se lanzó oficialmente en el Taller Construyendo País con el Presidente Iván Duque Márquez el 25 de mayo de 2019, en la ciudad de Valledupar y se mantiene disponible la información sobre la ejecución en la página web del Departamento Nacional de Planeación.^{iv}

En este sentido, la Unidad del SPE viene promoviendo la implementación de ajustes razonables y la adecuación física, tecnológica y de formación de los centros y agencias de empleo a nivel nacional para que sean inclusivos. Con esta iniciativa las agencias han efectuado ajustes para prestar atención integral a personas con cualquier tipo de discapacidad. Esto va desde temas de movilidad, como rampas y ascensores, hasta la capacitación de los orientadores en lenguaje de señas, uso del centro de relevo; además, de hacer gestión empresarial para lograr que las empresas contraten a estas personas, destacando las competencias que tienen y que puede traducirse en productividad para el empleador.

Se elaboró la “Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad” que tiene como objeto proporcionar a los prestadores del Servicio Público de Empleo lineamientos técnicos y herramientas con los ajustes a la ruta de empleabilidad que faciliten la atención de personas con discapacidad en el marco del modelo de inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas. En junio de 2020 se socializó esta Guía con la participación de 198 funcionarios de 63 prestadores del SPE y entidades relacionadas con el sector trabajo.

Se mejoró la página web del Servicio Público de Empleo www.serviciodeempleo.gov.co y la Bolsa Única de Empleo; la cual cumple el nivel AA de la NTC5854 de 2011, allí las personas con discapacidad pueden acceder a la ruta de empleo con 30 videos con subtítulos y lenguaje de señas colombiana. Actualmente hay 96.000 vacantes disponibles en la bolsa única de empleo <https://buscadordeempleo.gov.co>, en donde se pueden buscar opciones laborales para cualquier ciudadano colombiano y a las que pueden aplicar las personas con discapacidad.

De igual manera, se puso a disposición de los prestadores del SPE un curso virtual sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, con el propósito de dar a conocer los lineamientos técnicos y herramientas con los ajustes a la ruta de empleabilidad que faciliten la atención de personas con discapacidad en el marco del modelo de Inclusión Laboral. En el curso se han matriculado 314 funcionarios de prestadores del servicio público de empleo; a octubre de 2020 han terminado el curso 184 funcionarios de prestadores del servicio público de empleo perteneciente a 59 centros de empleo.

Igualmente, la Unidad del SPE hace parte de la Comisión de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, la cual es una instancia técnica del Consejo Nacional de Discapacidad y del Consejo para la Inclusión laboral y Productiva de las Personas con Discapacidad. De la Comisión hacen parte también la Consejería Presidencial para la Participación de las Personas con Discapacidad, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Industria Comercio y Turismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, INCI e INSOR.

La Comisión de Inclusión Laboral tiene como líneas de trabajo brindar asesoría a empresarios sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, realizar acompañamiento a las entidades del Sector Público a nivel Nacional y territorial para la vinculación de personas con discapacidad en el marco del Decreto 2011 de 2017 y fortalecer la implementación de empleo productivo en la comunidad para optimizar oportunidades de sustento. En este contexto, la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad que lidera la Unidad del Servicio Público de Empleo se presentó en 20 eventos regionales promovidos por la Consejería Presidencial para la participación de las personas con discapacidad en los que participaron Gobernaciones, Alcaldías, empresarios, organizaciones de personas con discapacidad y la sociedad en general.

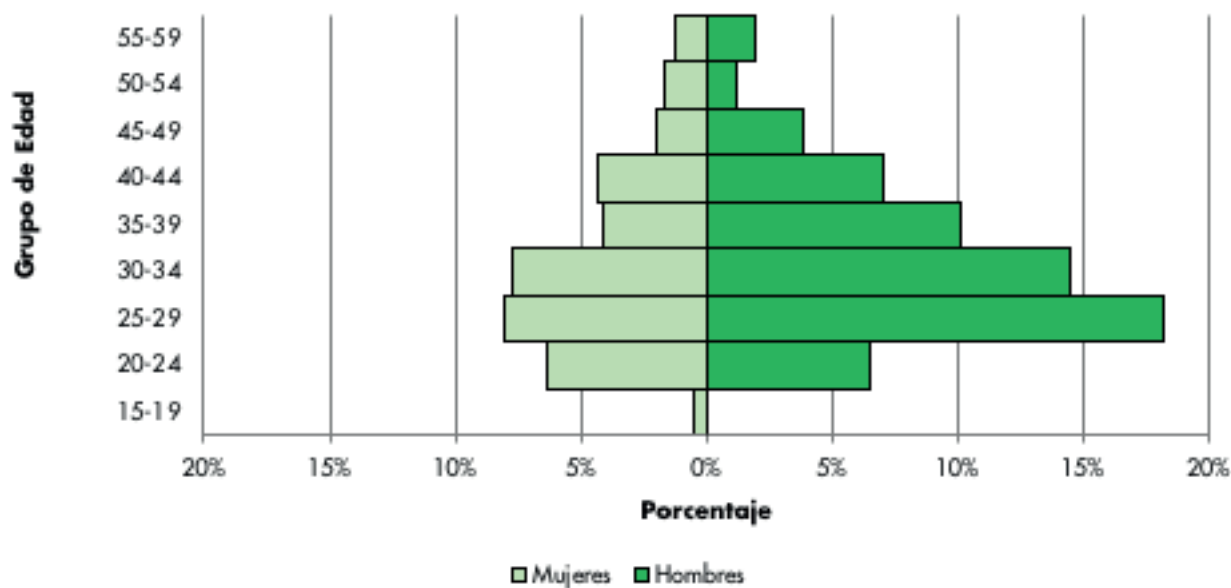
En materia de convenios, se estableció un acuerdo con la Organización Internacional de Migraciones OIM para ejecutar un proyecto para implementar en esta vigencia ajustes razonables en 21 centros de empleo con enfoque de Etnias y discapacidad que será desarrollado en los siguientes territorios: Medellín, Bogotá, Cartagena, Quibdó, Soacha, Riohacha, Buenaventura y Cali.

CIFRAS

Caracterización de colocaciones de Personas con Discapacidad

Entre enero y agosto se registró un total de 1.315^{vi} colocaciones de personas con discapacidad. Según se observa en el gráfico 1, de acuerdo con el Sistema de Información de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo – SISE el 64,2% corresponde a hombres y el 35,8% a mujeres.

Gráfico 1. Estructura de población con discapacidad - colocaciones 2020



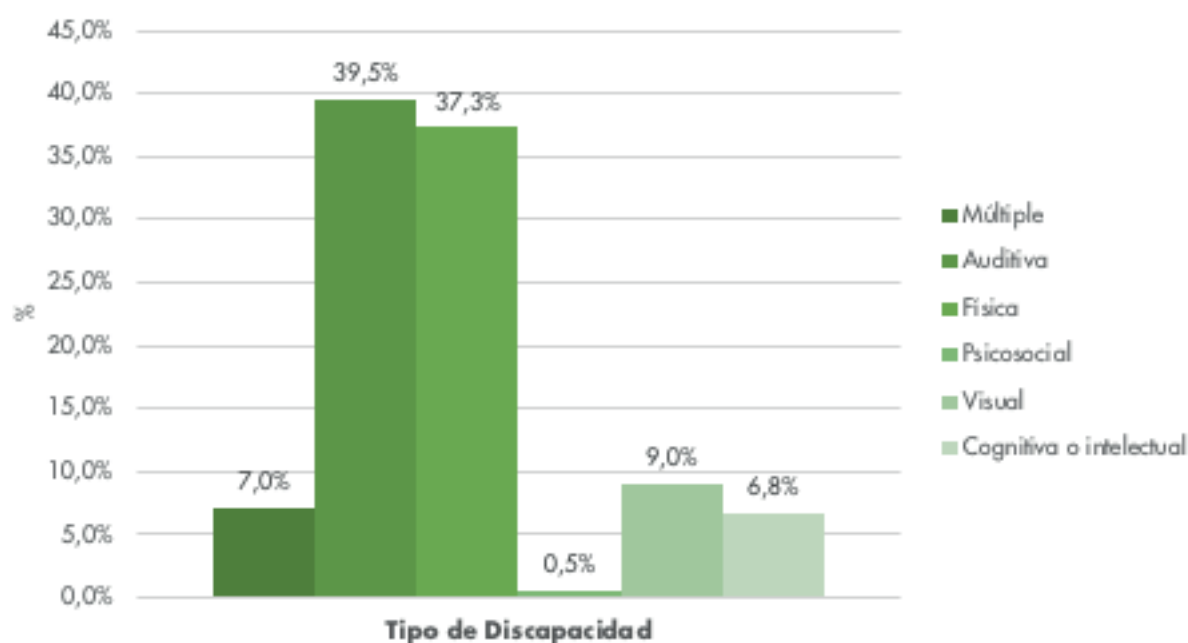
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML. Información para el periodo enero a agosto de 2020.

Los grupos de edad que predominaron en las colocaciones de mujeres con discapacidad fueron el de 25-29 años (8,0%), 30-34 años (7,7%) y 20-24 años (6,3%), respectivamente. En los hombres con discapacidad predominaron las colocaciones en los grupos de edad de 25-29 años (18,2%), 30-34 años (14,5%) y 35-39 años (10,2%). (Gráfico 1)

De las colocaciones registradas en este periodo, predominan las personas que tienen discapacidad auditiva (39,5%), física (37,3%), visual (9,0%), múltiple (7,0%), cognitiva/intelectual (6,8%) y psicosocial (0,5%). (Gráfico 2).

Gráfico 2. Tipo de Discapacidad - colocaciones 2020.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML. Información para el periodo enero a agosto de 2020.

Los departamentos de residencia de las personas con discapacidad que se colocaron durante este periodo, según el lugar de registro de la persona, fueron **Bogotá D.C.** (38,3 %), **Antioquia** (18,2%), **Atlántico** (11,1%).

Los Municipios con mayor incidencia, según el lugar de registro de la persona, fueron **Bogotá, D. C.** (38,3 %), **Barranquilla** (8,0%) y **Medellín** (5,8%).

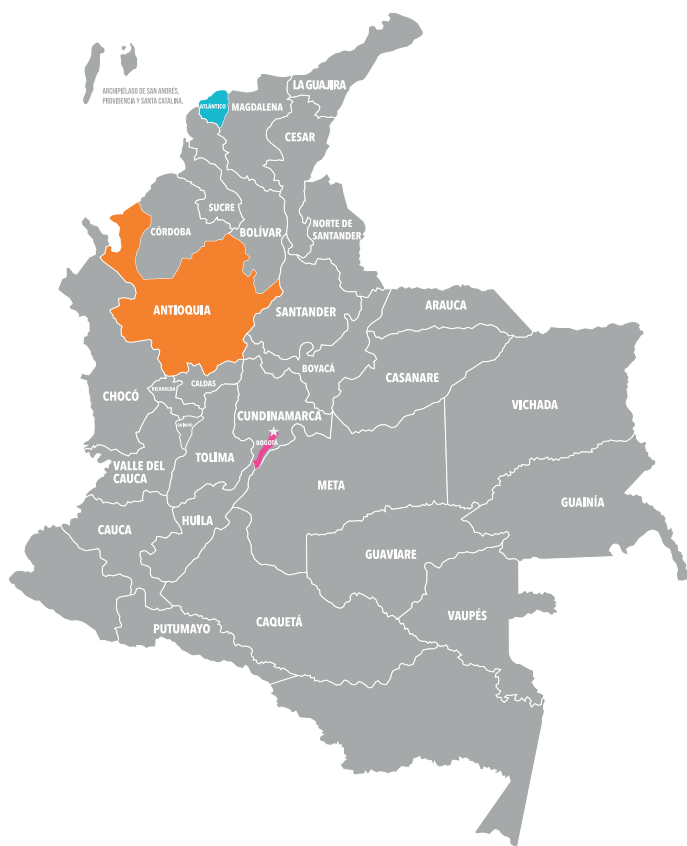
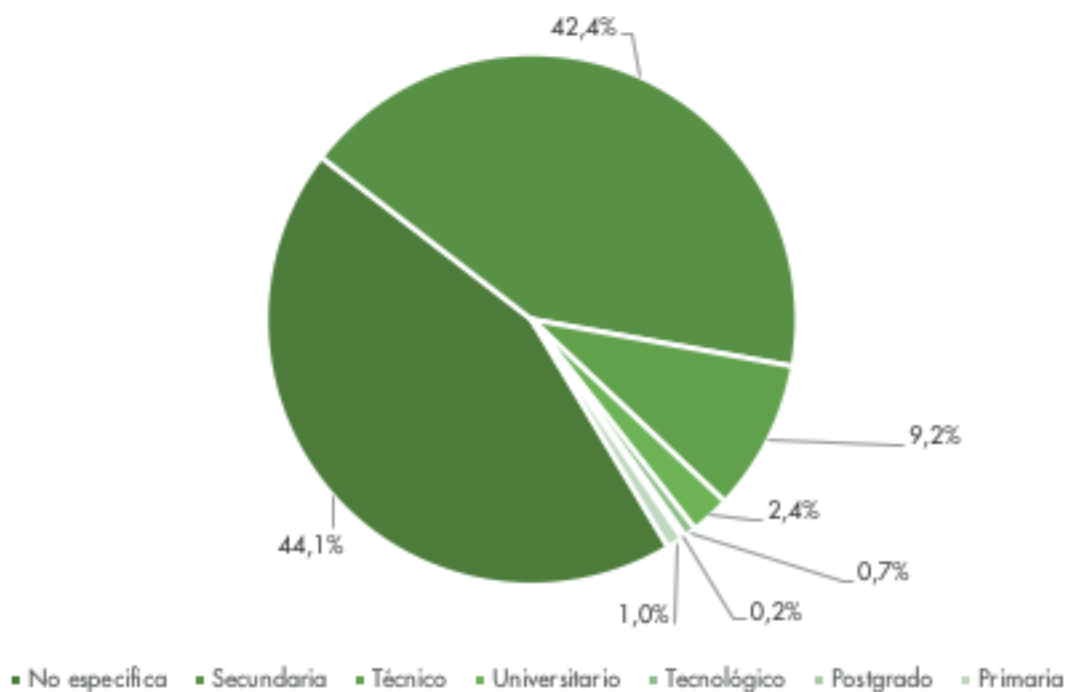


Gráfico 3. Nivel educativo de la vacante – Colocaciones de PcD 2020.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML. Información para el periodo enero a agosto de 2020.

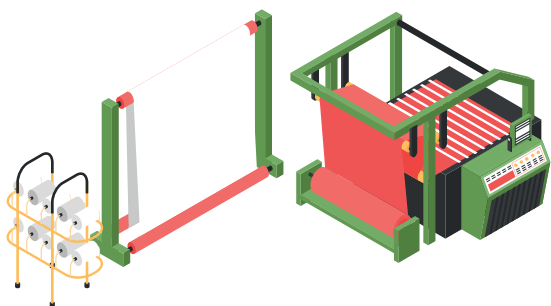
Al contrastar las características de los puestos de trabajo en los que se lograron las colocaciones de personas con discapacidad durante este periodo, se pudo evidenciar que el 44,1% de las ofertas de empleo no especificó algún requisito mínimo de educación para acceder a la vacante, el 42,4% requirió secundaria y el 9,2% solicitó educación técnica. (Gráfico 3).



El área ocupacional^{vii} más solicitada por las vacantes en las colocaciones de personas con discapacidad, fue la relacionada con *empleados de trato directo con el público* (16,5%), específicamente ocupándose de los clientes en relación con las operaciones de manejo de dinero, arreglos de viaje, solicitudes de información, concertación de citas, operación de centrales telefónicas y de realización de entrevistas para encuestas o para completar las solicitudes de elegibilidad para los servicios.



La segunda área ocupacional fue la relacionada con *auxiliares contables y encargados del registro de materiales* (14,0%) específicamente en la compilación, cálculo y procesamiento de datos utilizados en tareas de contabilidad, teneduría de libros, estadística y gestión financiera, así como datos numéricos de otra índole, y como responsables de transacciones en efectivo relacionadas con actividades de negocios



Finalmente, el tercer grupo de ocupaciones con mayor incidencia en las colocaciones de personas con discapacidad fue la de *oficiales y operarios de procesamiento de alimentos, de la confección, ebanistas y afines* (7,7%) procesando materias primas agrícolas y de pesca y transformándolas en alimentos y otros productos. También en la producción y reparación de productos de madera, textiles, piel, cuero y otras materias.



De igual manera, se encontró cómo las colocaciones de personas con discapacidad según sectores^{viii} de las *empresas se realizaron en la industria de actividades de centros de llamadas (call center)* (5,6%) específicamente en actividades administrativas y de apoyo de oficina.



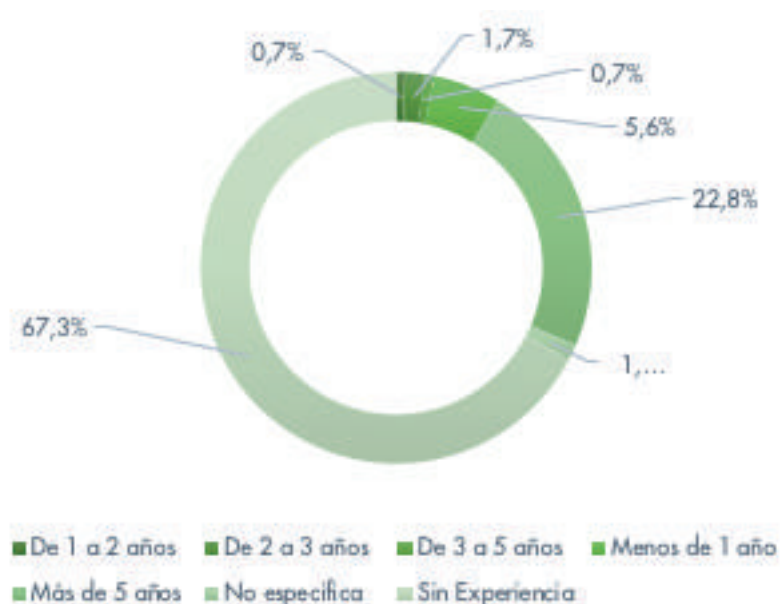
En segundo lugar, predominó la industria relacionada con *cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos* (3,9%) específicamente en actividades de agricultura.



Finalmente, en el *sector de lavado y limpieza, incluso la limpieza en seco, de productos textiles y de piel* (3,4%) específicamente en actividades de servicios personales.

De otra parte, con relación al tiempo de experiencia de las colocaciones de personas con discapacidad se encontró que el 67,3% de las vacantes, no requerían experiencia y el 22,8% más de 5 años de experiencia. (Gráfico 4)

Gráfico 4. Tiempo de experiencia – Colocaciones de PcD 2020.

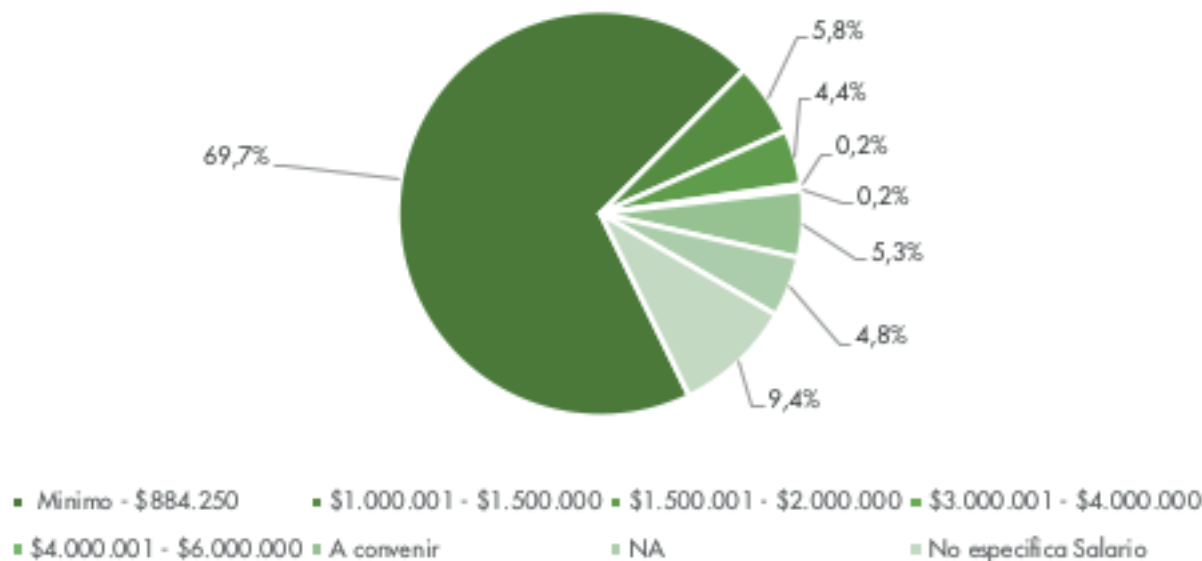


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML. Información para el periodo enero a agosto de 2020.

Finalmente, en relación con el rango salarial de las colocaciones de personas con discapacidad, según vacante, se encontró que el 69,7% tuvo entre un salario mínimo legal vigente y un millón, el 9,4% no especificó un salario y el 5,8% un salario entre un millón y un millón quinientos. (Gráfico 5)

Gráfico 5. Rango salarial – Colocaciones de PcD 2020.



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo

Elaboración: Grupo de Estudio e Investigación del Mercado Laboral – GEIML. Información para el periodo enero a agosto de 2020.

RETOS^{ix}

Los principales retos que hay que afrontar para incrementar la colocación laboral de personas con discapacidad, sobre todo para superar los efectos de la pandemia Covid19 son los siguientes:

El reconocimiento de al menos 100 centros de empleo y 20 Prestadores del SPE como prestadores inclusivos de personas con discapacidad.

La promoción entre empresarios del teletrabajo y el trabajo en casa como efectos de la cuarentena que puede dinamizar la vinculación de personas con discapacidad. El uso

regular del teletrabajo permite salvaguardar la salud del trabajador y trabajador con discapacidad, minimizando los riesgos que comportan algunos aspectos como el transporte público o reduciendo al mínimo la interacción social. Actualmente hay 6 millones de colombianos teletrabajando o trabajando en casa.

Una mayor difusión entre empresarios y entidades públicas de los beneficios tributarios y económicos que favorece la inclusión laboral de personas con discapacidad (Ley 361 de 1997, decreto 392 del 2018 y cumplimiento Decreto 2011 del 2017).

Una mayor utilización de la Red de Prestadores del SPE por parte de los empresarios y las entidades públicas para vincular de una forma más idónea y transparente a trabajadores con discapacidad.

CUOTAS Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es importante mencionar que de acuerdo con el Decreto 2011 de 2017, por medio del cual se establece **el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad** en las entidades del sector público en cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo con el tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad
	Al 31 2019 de diciembre de 2019	al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,50%	1%	2%

De otra parte, de conformidad con lo previsto en el decreto 392 de 2018 se establecen las directrices a propósito del **puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad** en los procesos de licitaciones públicas y concursos de méritos en los términos del artículo 2.2.1.2.4.2.6.:

1. La persona natural, el representante legal de la persona jurídica o el revisor fiscal, según corresponda certificará el número total de trabajadores vinculados a la planta de personal del proponente o sus integrantes a la fecha de cierre del proceso de selección.
2. Acreditar el número mínimo de personas con discapacidad en su planta de personal, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo, el cual deberá estar vigente a la fecha de cierre del proceso de selección.

Verificados los anteriores requisitos, se asignará el 1%, a quienes acrediten el número mínimo de trabajadores con discapacidad, señalados a continuación:

Número total de trabajadores de la planta de personal del proponente	Número mínimo de trabajadores con discapacidad exigido
Entre 1 y 30	1
Entre 31 y 100	2
Entre 101 y 150	3
Entre 151 y 200	4
Más de 200	5

Igualmente, con relación a los **beneficios tributarios** por contratación de trabajadores con discapacidad previsto en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997 se establece que Los empleadores que ocupen trabajadores en situación de discapacidad no inferior al 25% comprobada 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 los trabajadores con situación de discapacidad, mientras esta subsista. De igual manera, La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%.

De acuerdo con el artículo 33 de la ley 361 de 1997 se establece la directriz legal que habilita, en el sector privado la contratación de trabajadores con discapacidad a quienes se haya reconocido pensión de invalidez en el marco del tránsito de la estrategia asistencia al enfoque “biopsicosocial” de la problemática que sintetice las dimensiones biológicas, individuales psicológicas y la interacción de la persona con discapacidad con el entorno social, enfocando la temática desde las perspectivas de inclusión en la sociedad que descarta la reducción a la matriz médico-biológica. Por lo tanto, el ingreso al servicio público o privado de una persona en situación de discapacidad que se encuentre pensionada, no implicará la pérdida ni suspensión de su mesada pensional, siempre que no implique doble asignación del tesoro público.

Finalmente, es importante destacar que Ministerio del Trabajo ha realizado divulgación y socialización de este beneficio legal que se otorga a las empleadores que tienen vinculadas en sus nóminas trabajadores con discapacidad y que propende por una mayor inclusión laboral de esta población, mediante la realización de foros con los Gremios como: la ANDI, ACOPI, FENALCO, Cámara Colombiana de la Infraestructura, empresas del sector Vigilancia y Seguridad Privada, Fenaseo, Cotelco, Andesco, entre otros, en igual sentido se ha brindado capacitación y asistencia técnica a los funcionarios en cargados de realizar el trámite de las Direcciones territoriales del Ministerio.

El Ministerio del Trabajo a través de las Direcciones Territoriales certifica a los empleadores que tienen vinculadas en sus nóminas trabajadores con discapacidad, por lo que se ajustaron los anexos técnicos del trámite y se dio capacitación y divulgación de dichos lineamientos a los funcionarios encargados del trámite. En el año 2017 expidió 607 certificaciones a empleadores que tienen vinculadas personas con discapacidad. Para 2018 se expidieron 2.025 certificaciones y con corte 31 de diciembre de 2019, se tramitaron 4.029 certificados, con un incremento de más de seis veces a los expedidos antes de la expedición del Decreto 392 de 2018, lo cual ha generado una mayor vinculación de personas con discapacidad.

Con corte a 30 de septiembre de 2020 se han expedido 2.841 certificaciones a empleadores que tienen vinculados trabajadores con discapacidad, teniendo en consideración que dicho trámite estuvo suspendido desde el 19 de marzo hasta el 21 de julio del presente año por motivos de la emergencia sanitaria, como se puede ver en el siguiente gráfico.

Gráfico 6. Certificados expedidos



***Certificados a septiembre de 2020.**

Fuente: Subdirección de Gestión Territorial- Dirección de Inspección y Vigilancia - Mintrabajo

VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

Las estrategias del Gobierno nacional para seguir abriendo espacios en la vida económica y laboral de esta población están descritas en el “Pacto por la Inclusión de todas las Personas con Discapacidad” del PND. Así y en línea con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017 (que contempla el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público) se definió que, al 2022, se tendrán vinculados 12.000 servidores públicos con discapacidad en las plantas de empleos del Estado.

Para esto, se han logrado avances considerables con respecto al propósito de vincular a 12.000 personas con discapacidad al empleo público, por lo que a 30 de septiembre de este año se cuenta con 5.632 personas con discapacidad en 757 entidades públicas. De los cuales 4.712

son servidores públicos y 920 son contratistas. Lo anterior gracias un trabajo articulado que se ha venido adelantando entre la Función Pública, la Consejería Presidencial para la Participación de Personas con Discapacidad, el Ministerio del Trabajo, el Servicio Público de Empleo, el INCI, el INSOR y las distintas entidades comprometidas con la inclusión de esta población.

En este punto, es importante precisar que desde la expedición del Decreto 2011 de 2017, la vinculación de las personas con discapacidad en el sector público ha venido aumentado considerablemente, durante la vigencia 2019, se contaba con 4.144 personas con discapacidad vinculadas en 631 entidades públicas y con corte al 30 de septiembre de 2020, como ya se mencionó, se cuenta con 4.712 personas con discapacidad vinculadas en el sector público en 757 entidades.

Finalmente, se publicó el informe sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público colombiano – 2019, el cual se puede consultar a través del link <https://bit.ly/3dtApun> y se cuenta con el micrositio denominado “Inclusión Pública – vinculación de personas con discapacidad” en la página web de Función Pública, que se puede consultar a través del siguiente link <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica>, donde se puede encontrar información relacionada con la caracterización de esta población, la ruta de cómo se vincula a una persona con discapacidad en una entidad pública, entre otros aspectos.



i Información suministrada por la Subdirección de Promoción – Unidad del SPE.

ii Ley 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” Numeral 5 artículo 2.

iii Guía Modelo de Inclusión Laboral con Enfoque de Cierre de Brechas, disponible en <https://www.serviciodeempleo.gov.co/getattachment/Transparencia-e-Informacion/Guia-del-Modelo-de-Inclusion-Laboral-del-Servicio/Guia-del-Modelo-de-Inclusion-Laboral-del-Servicio-Publico-de-Empleo.pdf.aspx>

iv El informe periódico de ejecución de la Estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad vinculadas al mercado laboral está disponible en <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#IndicadorProgEntE/33/1550/6022/102>

v Grabación Evento Socialización <https://www.youtube.com/watch?v=qKPgSwMfhhQ&feature=youtu.be>

vi Información para toda la red de prestadores del SPE. Información de enero a agosto de 2020. La caracterización se realiza con base en información SISE.

vii Según la Estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO - 08 A.C.)

viii Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). Clasificación de las actividades económicas según procesos productivos.

ix Información suministrada por la Subdirección de Promoción – Unidad del SPE



Unidad del
Servicio
de **Empleo**

NOS ACERCA AL
—TRABAJO—

Unidad del Servicio Público de Empleo
Tel: (1) 756 0009
Carrera 69 # 25B-44, piso 7
Bogotá, D.C., Colombia