



El empleo
es de todos

Mintrabajo

BOLETÍN

PERSONAS

CON DISCAPACIDAD



Unidad del
Servicio
de **Empleo**

NOS **ACERCA** AL
—TRABAJO—

BOLETÍN

PERSONAS

CON DISCAPACIDAD

DICIEMBRE DE 2021



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.



Asimismo, 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 inválidas.
- + 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 a 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 ade-

cuado, 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 el país envió memorias a la Comisión de Expertos para el informe Mundial sobre empleo de cara al año 2021.

De igual manera, la **‘Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad’** (2006) de la Organización de las Naciones Unidas, ratificada por Colombia por medio de la Ley 1346 de 2010, 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, pueden*

impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

A continuación, algunos derechos ratificados y relacionados con el trabajo:

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, vincule 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 sujetas 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 minusválías”, “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 solo 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 reconocan 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.

PERSONAS CON DIFICULTADES PARA REALIZAR ACTIVIDADES DIARIAS EN COLOMBIA

De acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV 2018), realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el país hay un total de 3.134.036 personas con algún tipo de dificultad, lo que equivale al 7,1 % de la población total del país. De esta población, 1.784.372 reportaron tener dificultades en los niveles de mayor severidad, el equivalente al 4,1 % de la población total del país.

Esta información fue identificada por medio la pregunta # 44, del formulario a hogares particulares, *Dada su condición física y mental, y sin ningún tipo de ayuda, ¿En su vida diaria tiene dificultades para realizar actividades como: Oír, hablar, ver, mover su cuerpo, caminar, agarrar objetos con sus manos, entender, aprender o recordar, ¿comer o vestirse por sí mismo e interactuar con los demás?* Es así como el CNPV 2018 definió en su manual de conceptos las siguientes dificultades:

Dificultad auditiva. Dificultad permanente de las personas en la percepción de los sonidos y la capacidad de establecer su localización, tono, volumen y calidad. (Resolución 0583 del 26 de febrero de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social).

Dificultad para comunicarse. Dificultad de la persona para iniciar, mantener o finalizar una conversación con los demás, ejemplo: saludar, presentarse, introducir y mantener un dialogo sobre un tema en particular o la expresión de pensamiento (Resolución 0583 del 26 de febrero de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social).

Dificultad visual. Deficiencia de las personas para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos (Resolución 583 de 2018, Ministerio de Salud y Protección Social). Funcionamiento humano. Hace referencia a todas las funciones corporales, actividades y participación (CIF-OMS 2001).

Dificultad motora. Deficiencia ortopédica severa. El término incluye deficiencias causadas por una anomalía congénita (por ejemplo: el pie equino varo, la ausencia de un miembro, etc.), deficiencias causadas por enfermedad (por ejemplo: poliomielitis, tuberculosis de los huesos, etc.) y deficiencias por otras causas (por ejemplo: parálisis cerebral, amputaciones, y fracturas o quemaduras que causen contracturas).

Dificultad física. Dificultad funcional de la persona para el desarrollo de sus activida-

des cotidianas, incluye diferentes grados de desempeño funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos. (Resolución 0583 del 26 de febrero de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social).

Dificultad intelectual. Dificultad en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio y el aprendizaje (Resolución 0583 del 26 de febrero de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social).

Dificultad para el autocuidado. Dificultad de la persona para realizar las actividades relacionadas con su cuidado personal, el cuidado de su cuerpo y la conservación de su salud, comprende acciones como las de comer, bañarse o vestirse por sí mismo. (DANE).

Dificultad para relacionarse con los demás. Dificultad en la capacidad o habilidad de la persona para establecer relaciones con otros (desconocidos, amigos, familiares) de manera adecuada, es igualmente la limitación para demostrar aprecio y consideración, o para responder a los sentimientos de otros según el contexto y el entorno social en el cual se vive (DANE). Dificultad para las actividades diarias por problemas cardíacos o respiratorios.

Dificultad para las actividades diarias por problemas cardíacos o respiratorios. Dificultad de la persona generada por problemas cardíacos, respiratorios, para desarrollar actividades cotidianas en espacios como el hogar, la escuela o el trabajo: ir de compras o preparar alimentos, realizar quehaceres de la casa (barrer, limpiar, lavar, etc.), cuidar los objetos del hogar, ayudar a los demás miembros del hogar y todas aquellas acciones necesarias para desarrollar adecuadamente actividades educativas, del trabajo, recreativas o de ocio (DANE).

De igual manera, esta pregunta identificó el nivel de dificultad, de acuerdo con su severidad, dentro de las siguientes categorías:

Nivel 1. No puede hacerlo: La persona presenta una discapacidad total, sus condiciones le impiden llevar a cabo la actividad, por lo general requiere de ayudas y el apoyo de terceros, presenta un alto grado de dependencia.

Nivel 2. Sí, con mucha dificultad: La persona presenta una grave disminución en su capacidad para realizar la actividad, por lo general requiere de ayudas y el apoyo de terceras personas, muestra un alto grado de dependencia. Ej.: La persona no puede ver, oír, o hablar bien o con claridad aun usando ayudas técnicas.

Nivel 3. Sí, con alguna dificultad (poca-escasa-leve): La persona encuentra dificultades para realizar la actividad, sin embargo, puede realizarla por sí misma; es independiente y en algunos casos puede requerir de ayuda y/o apoyo de terceros.

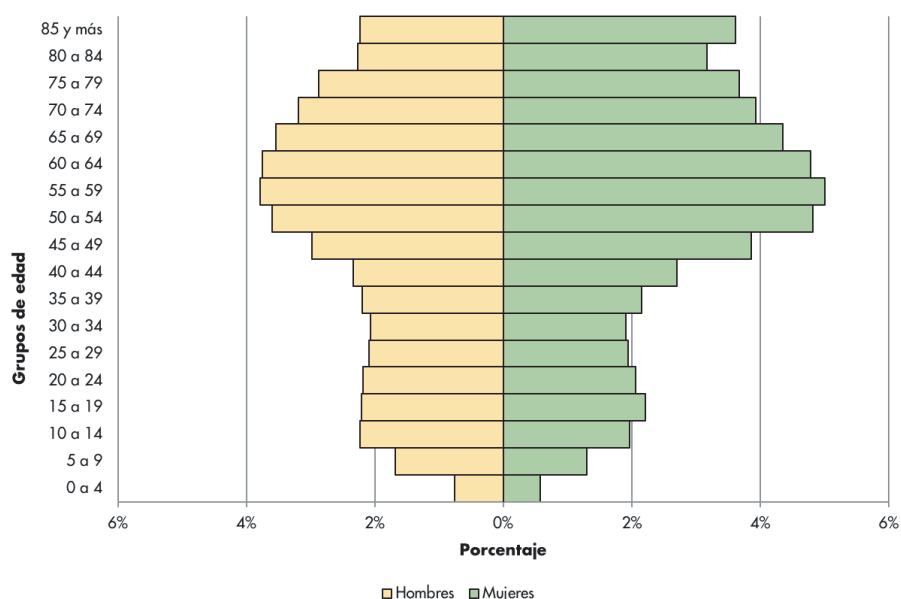
Nivel 4. Sin dificultad: La persona NO tiene discapacidad, no presenta ningún tipo de deficiencia que afecte su capacidad de desempeño.

Es importante aclarar que a la fecha de la realización del CNPV 2018, se encontraba vigente la Resolución 0583 del 26 de febrero de 2018, del Ministerio de Salud y Protección Social, y en el 2020 fue derogada por la Resolución 113 del mismo ministerio.

De acuerdo con el CNVP 2018, en Colombia el 7,1 % de la población presenta algún tipo de dificultad. Del total de personas que declararon tener algún tipo de dificultad, el 54,0 % corresponde a mujeres y el 46,0 %, a hombres.

Los grupos de edad que predominaron en mujeres con dificultad fueron el de 55-59 años (5,0 %), 50-54 años y 60-64 años (4,8 %), 65 a 69 años (4,4 %), y 45 a 49 años y 70 a 74 años (3,9 %), respectivamente. En los hombres con dificultad predominaron los grupos de edad de 55-59 años y 60 a 64 años (3,8 %), 50-54 años (3,6 %), 65-69 años (3,5 %), y 70 a 74 años (3,2 %), respectivamente. (Gráfico 1)

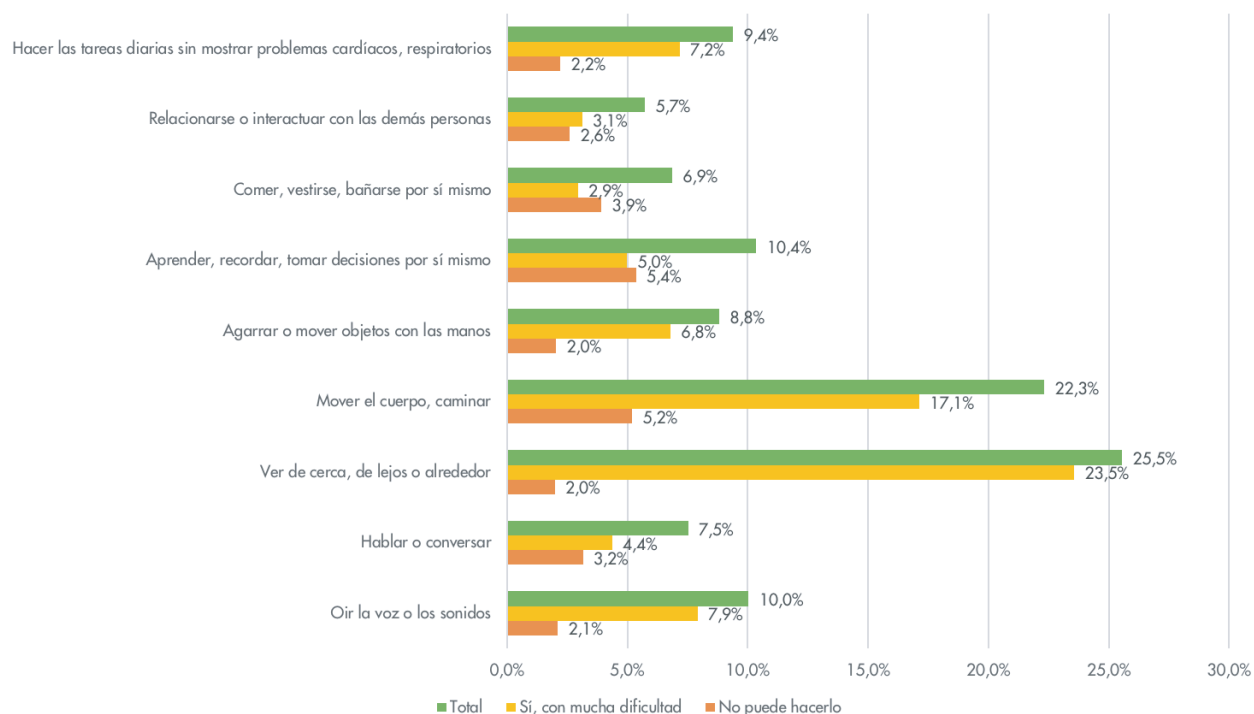
Gráfico 1. Estructura de población con dificultades – Colombia 2018



Fuente: CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA – CNPV 2018. Redatam webserver.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

Gráfico 2. Tipo de dificultades – Colombia 2018



Fuente: CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA – CNPV 2018. Redatam webserver.

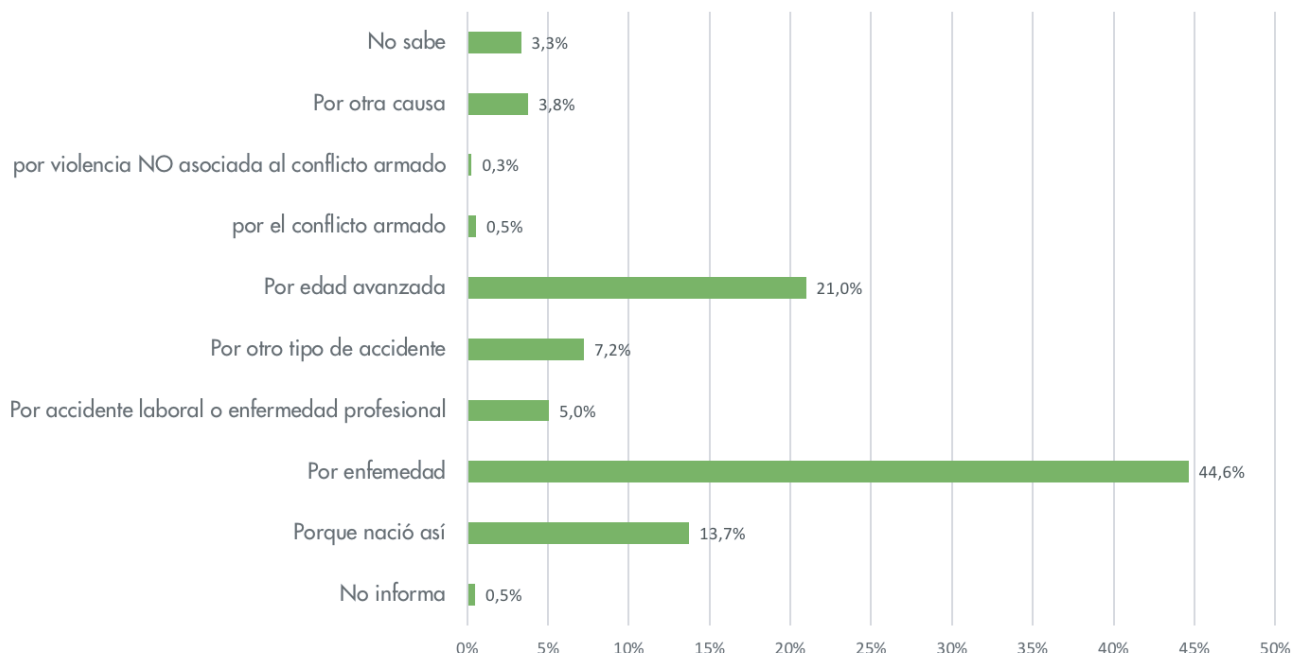
Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

Para efectos del presente boletín, se toman los niveles de severidad 1 y 2, el cual tiene la finalidad de identificar la población con discapacidad (por recomendación de Washington Group Disability). De acuerdo con el gráfico anterior, se observa cómo los principales tipos de discapacidad son ver de cerca, de lejos o alrededor, con un 25,5%, mover el cuerpo, caminar (22,3 %), aprender, recordar, tomar decisiones por sí mismo (10,4 %), oír la voz o los sonidos (10,0 %), hacer las tareas diarias sin mostrar problemas cardíacos, respiratorios (9,4 %), agarrar o mover objetos con las manos (8,8 %),

hablar o conversar (7,5 %), comer, vestirse, bañarse por sí mismo (6,9 %), y relacionarse o interactuar con las demás personas (5,7 %).

De igual manera, el CNPV 2018 identificó las causas que ocasionaron estas dificultades, encontrando que la principal fue por enfermedad (44,6 %), por edad avanzada (21,0 %), porque nació así (13,7 %), por otro tipo de accidente (7,2 %), por accidente laboral o enfermedad profesional (5,0 %), entre otros.

Gráfico 3. Tipo de dificultades – Colombia 2018



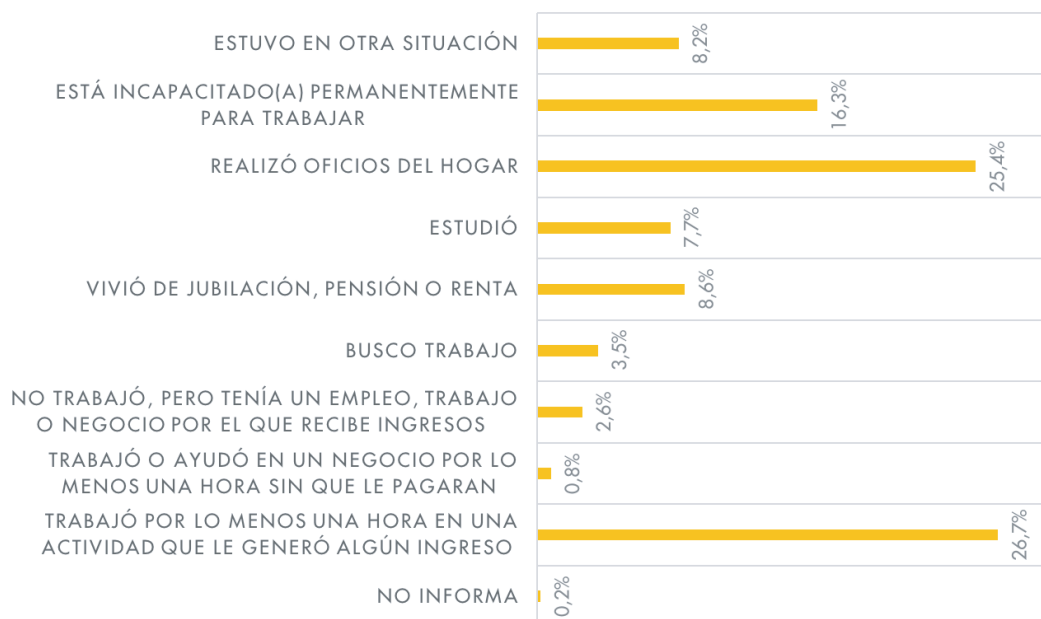
Fuente: CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA – CNPV 2018. Redatam webserver.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

Así mismo, frente a la pregunta *¿qué hizo durante la semana pasada?*, la población con dificultades respondió que había trabajado por lo menos una hora en una actividad que le generó algún ingreso (26,7 %), realizó oficios en el hogar (25,4 %), está incapacitado(a) permanentemente para trabajar (16,3 %), y vivió de pensión, jubilación o renta (8,6 %), principalmente.



Gráfico 4. ¿Qué hizo durante la semana pasada? – Colombia 2018



Fuente: CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA – CNPV 2018. Redatam webserver.

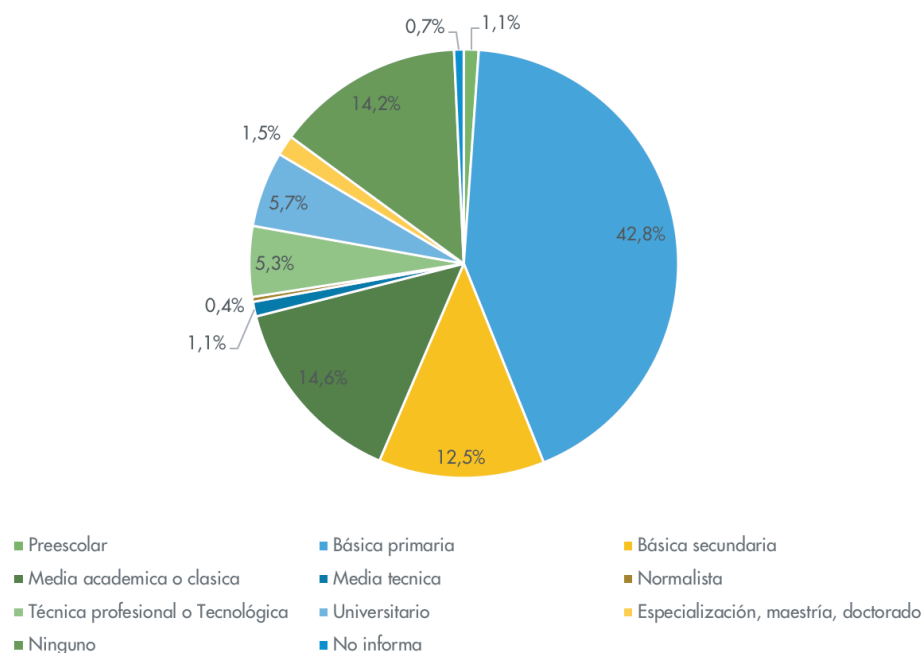
Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

Los departamentos que mayor incidencia de personas con dificultades tuvieron fueron Bogotá D.C. (14,6 %), Antioquia (14,1 %), Valle del Cauca (10,7 %), Cundinamarca (6,7 %) y Santander (5,5 %), respectivamente.

De acuerdo con el CNPV 2018, el nivel educativo más alto alcanzado por las personas que tenían alguna dificultad fue básica primaria (42,8 %). Luego, media académica o clásica (14,6 %), ninguno (14,2 %), básica secundaria (12,5 %), universitario (5,7 %), técnica profesional o tecnológica (5,3 %), especialización, maestría o doctorado (1,5 %), media técnica o preescolar (1,1 %), no informa (0,7 %), y normalista (0,4 %).



Gráfico 5. Nivel educativo más alto alcanzado – Colombia 2018



Fuente: CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA – CNPV 2018. Redatam webserver.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

EL ROL DE LA UNIDAD DE SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEOⁱ

Los esfuerzos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo se orientan en consolidar e implementar el 'Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechas', el cual reúne actores, mecanismos, instrumentos, acciones y servicios que tienen el propósito de fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo de la red de prestado-

res, y la generación de acciones que contribuyan a la mitigación de las barreras de empleabilidad que se encuentran entre la oferta y demanda laborales.

Para lograr la implementación del Modelo con la red de prestadores del SPE, las acciones se orientan a fortalecer sus capacidades técnicas por medio de transferencias de

conocimiento, esto es compartiendo e intercambiando conocimientos, experiencias y buenas prácticas entre prestadores, apuntando a la inclusión laboral de las personas de difícil colocación (víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad, jóvenes, adultos mayores, veteranos de la fuerza pública, migrantes y étnicos, entre otros).

En el marco del 'Modelo de Inclusión Laboral' (MIL), desarrollado por la Unidad del SPE, se establece una Ruta Única de Empleo, en la cual todos los buscadores tienen acceso a los servicios básicos de gestión y colocación; luego, la determinación de si se ofrecen más servicios o se realizan otras acciones especializadas tendientes a mejorar la empleabilidad, estará sujeta a la identificación de las barreras que presente el individuo y no por su condición o pertenencia étnica, cultural, sexo u orientación sexual, etc.

Bajo este marco, la Unidad del SPE está ejecutando desde el año 2019 la Estrategia de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, con el objetivo de facilitar y aumentar en forma progresiva la colocación laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado, en el marco del 'Modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas'.

En ejecución de la estrategia, la Unidad del SPE brinda asesoría a la red de prestadores

del Servicio Público de Empleo para fortalecer la capacidad técnica y operativa, con el propósito de garantizar la adecuada prestación del servicio para las PcD y los empleadores, permitiendo la vinculación y permanencia laboral de esta población. Para tal fin, la Unidad del SPE puso a disposición de la red de prestadores un curso virtual, con el objeto de fortalecer competencias para la inclusión laboral para personas con discapacidad. En el marco de este curso, corte a octubre de 2021, se han certificado 452 aprendices de 107 centros de empleo.

De igual forma, ha socializado la estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad y los servicios ofrecidos por el Servicio Público de Empleo en 56 eventos o espacios desarrollados con prestadores del SPE, empresarios, gobernaciones, alcaldías, ONG y otros actores del ecosistema del sector trabajo. Se resalta la asesoría en los beneficios tributarios por contratar personas con discapacidad, los ajustes razonables para las PcD en accesibilidad al medio físico, en el acceso a la información y las comunicaciones, así como la opción de implementar el teletrabajo, el trabajo en casa y horarios flexibles que faciliten el acceso al empleo de esta población.

Por otro lado, se elaboraron tres documentos técnicos: la *"Guía de ajustes a la ruta de empleabilidad con enfoque en personas con discapacidad"*, dirigida a los prestadores

del SPE; el *"ABC para Promover la Inclusión Laboral de personas con discapacidad en el Servicio Público de Empleo"* dirigido a todos los colombianos, pero en especial a los potenciales empleadores y personas con discapacidad; y el documento de "Recomendaciones y Pautas para la Atención de Personas con Discapacidad Psicosocial en la Ruta de Empleabilidad del Servicio Público de Empleo".

Por último, con el fin de distinguir a los prestadores del Servicio Público de Empleo que tienen implementados ajustes a la ruta empleabilidad para la atención con calidad a los buscadores de empleo con discapacidad, en abril del 2021 la Unidad del SPE otorgó el reconocimiento a 23 centros de empleo de 11 prestadores del SPE por ser inclusivos. A continuación, se refieren los centros de empleo reconocidos: Comfamiliar Atlántico, Confa Caldas, Cafaba Barrancabermeja, Comfenalco Santander, Cajasan, Comfandi,

Agencia de Empleo de Sabaneta, Agencia de Empleo Alcaldía de Barranquilla, Combaranquilla, SENA Regional Distrito Capital y Regional Quindío.

Modelo de Inclusión Laboral con enfoque de cierre de brechasⁱⁱ

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, 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.

Desde esta perspectiva, entre algunas barreras de inclusión laboral que repercuten en la empleabilidad de las personas con discapacidad y que se han documentadoⁱⁱⁱ o que han sido identificadas por los prestadores del Servicio Público de Empleo, vale la pena citar:

Barreras individuales

+ Algunas personas con discapacidad debido a su entorno familiar o social pueden llegar a presentar baja expectativa en la construcción de un proyecto de vida propio y una baja autoestima.

+ Prácticas sobreprotectoras por parte de la familia que pueden limitar a la persona con discapacidad su desarrollo personal, educativo o laboral.

+ Ausencia de apoyo familiar y/o de cuidadores(as), que le restringe a la persona con discapacidad su desarrollo personal, educativo o laboral.

+ Muchas personas con discapacidad tienen niveles educativos bajos.

+ Algunas personas con discapacidad no han recibido un proceso de rehabilitación, con el fin de lograr y mantener su autonomía e independencia en su capacidad física, mental y vocacional.

Barreras organizacionales

+ Desconocimiento o mala interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en relación con el despido de las personas con discapacidad, lo que los convierte en una población de difícil colocación.

+ Falta de conocimiento por parte del sector empresarial de los ajustes razonables que pueden utilizar las personas con discapacidad.

+ El sector empresarial presupone que los ajustes razonables que se deben realizar en sus empresas implican una inversión demasiado alta, y no se establece una relación costo-beneficio.

+ Desconocimiento por parte de los empresarios de los beneficios tributarios a los que pueden acceder por vincular laboralmente a personas con discapacidad.

+ Se identifica con los empresarios una expectativa de nivel educativo y experiencia de las personas con discapacidad que supera las condiciones actuales de los mismos.

+ Imaginarios de los empresarios asociados a la vinculación laboral de ciertos tipos de discapacidad.

Barreras del entorno

+ Los imaginarios colectivos y percepciones de la sociedad, fundamentados en la supuesta incapacidad o minusvalía de las personas con discapacidad para enfrentarse al mercado laboral.

+ La dificultad en expedición del certificado de discapacidad por parte del sistema de salud, ya que las empresas lo están exigiendo como requisito indispensable para su contratación.

+ Desaprovechamiento de las herramientas de comunicación y tecnología que ofrece el estado de manera gratuita, que les permiten a las personas con discapacidad acceder a diferentes servicios.

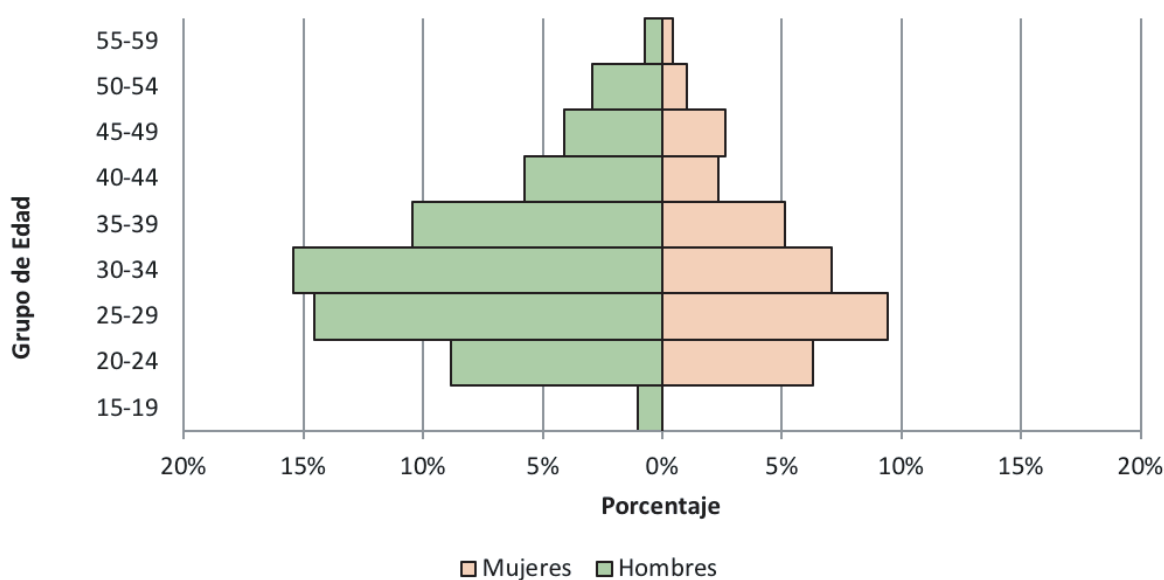
+ Dificultad para acceder a servicios que ofrece el Estado (formación, oportunidades de empleo, etc.) por movilidad, adecuaciones físicas, tecnologías de información, etc.

CIFRAS

Caracterización de colocaciones de personas con discapacidad

Entre enero y septiembre se registró un total de 1948^{iv} 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 65,4 % corresponde a hombres y el 34,6 %, a mujeres.

Gráfico 6. Estructura de población con discapacidad - colocaciones de PcD 2021



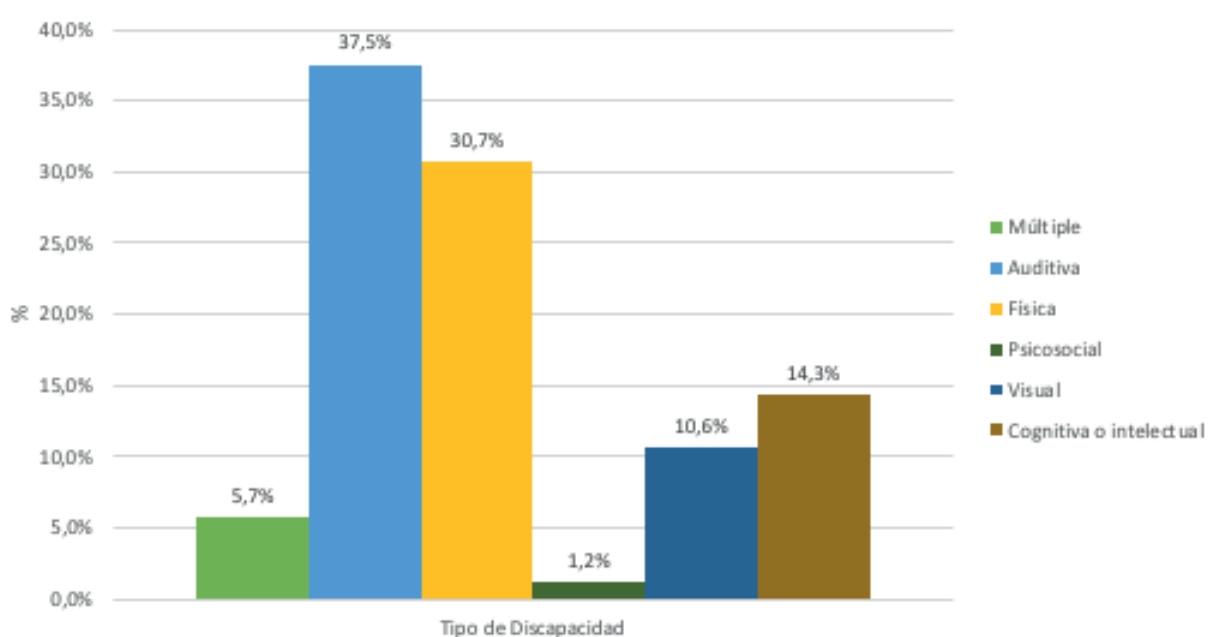
Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

Los grupos de edad que predominaron en las colocaciones de mujeres con discapacidad fueron el de 25-29 años (9,4 %), 30-34 años (7,1 %) y 20-24 años (6,6 %), respectivamente. En los hombres con discapacidad predominaron las colocaciones en los grupos de edad de 30-34 años (15,4 %), 25-29 años (14,6 %) y 35-39 años (10,4 %). (Gráfico 6).

De las colocaciones registradas en este periodo, predominan las personas que tienen discapacidad auditiva: 37,5 % (14,4 % mujeres y 23,1 % hombres), física: 30,7 % (9,0 % mujeres y 21,7 % hombres), cognitiva/intelectual: 14,3 % (4,3 % mujeres y 10,0 % hombres), visual: 10,6 % (3,5 % mujeres y 7,1 % hombres), múltiple: 5,7 % (2,8 % mujeres y 2,9 % hombres), y psicosocial: 1,2 % (0,6 % hombres y mujeres). (Gráfico 7).

Gráfico 7. Tipo de Discapacidad - colocaciones de PcD 2021

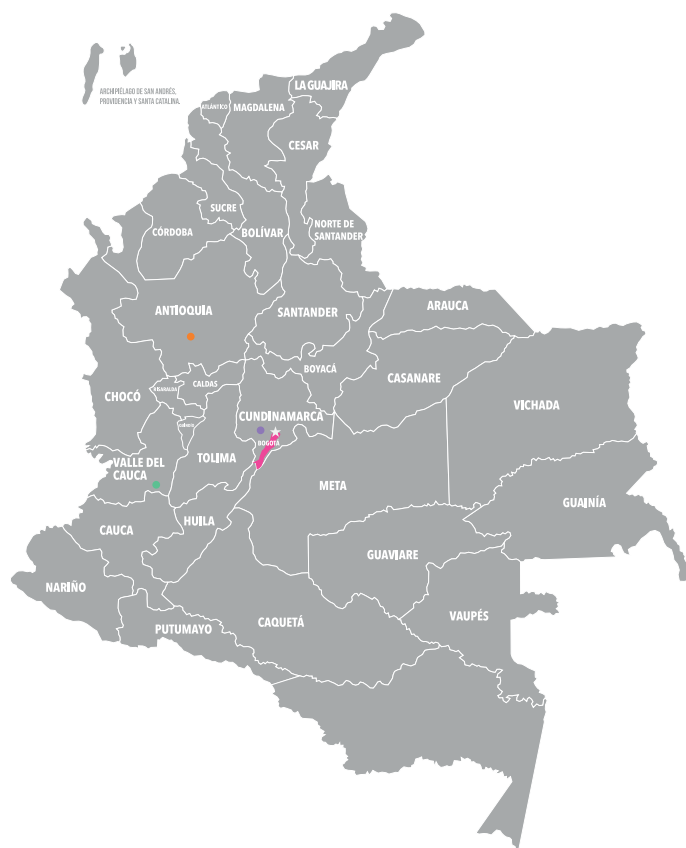
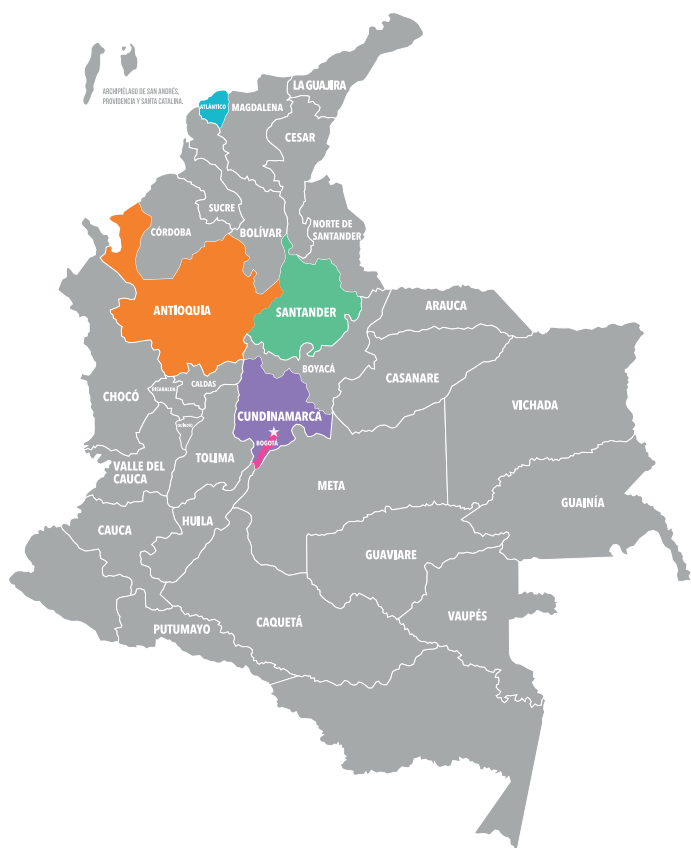


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

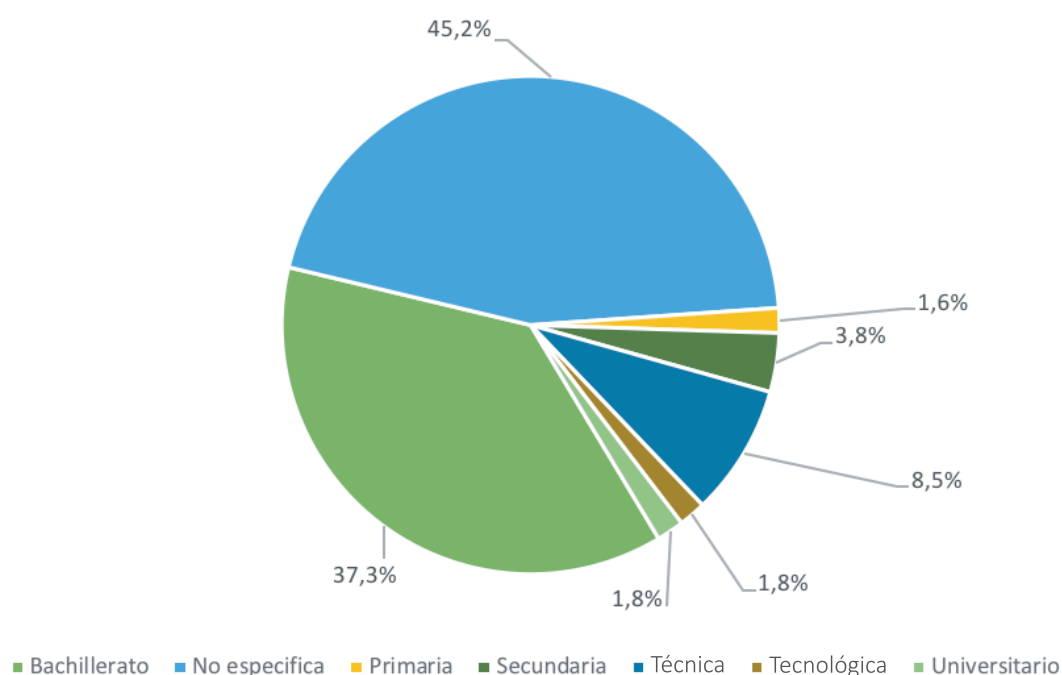
En 2021, los departamentos que tuvieron mayor participación de colocaciones de personas con discapacidad, según el lugar de ubicación de la oferta de empleo, fueron **Bogotá, D. C.** : 37,9 % (15,0 % mujeres y 22,9 % hombres), **Cundinamarca**: 14,1 % (5,4 % mujeres y 8,7 % hombres), **Atlántico**: 13,5 % (4,1 % mujeres y 9,4 % hombres), **Antioquia**: 11,0 % (2,4 % mujeres y 8,7 % hombres), y **Santander** 6,2 % (1,8 % mujeres y 4,4 % hombres), respectivamente.

Los municipios con mayor participación, según el lugar de ubicación de la oferta de empleo, fueron **Bogotá, D. C.** : 37,9 % (15,0 % mujeres y 22,9 % hombres), **Barranquilla**: 13,5 % (4,1 % mujeres y 9,4 % hombres), **Cota**: 5,1 % (2,0 % mujeres y 2,4 % hombres), **Cali**: 3,1 % (1,2 % mujeres y 1,9 % hombres), y **Medellín**: 2,6 % (0,9 % mujeres y 1,8 % hombres).



Al contrastar las características de los puestos de trabajo en los que se lograron las colocaciones de personas con discapacidad durante 2021, se pudo evidenciar que el 45,2 % de las ofertas de empleo no especificó algún requisito mínimo de educación para acceder a la vacante, el 37,4 % requirió secundaria y el 8,5 % solicitó educación técnica. (Gráfico 8).

Gráfico 8. Nivel educativo de la vacante – colocaciones de PcD 2021



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.



El área ocupacional^{vii} más solicitada por las vacantes en las colocaciones de personas con discapacidad fue *personal doméstico y de aseo* (13,1 %), específicamente realizando diversas tareas en hogares privados, hoteles, oficinas, hospitales y otros establecimientos, así como en aeronaves, autobuses, y vehículos similares, con el fin de mantener la limpieza de los espacios e instalaciones interiores, y lavan a mano y planchan prendas de vestir y textiles



La segunda área ocupacional fue la relacionada con *auxiliares contables y encargados del registro de materiales* (11,9 %), 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 *empleados de trato directo con el público* (8,2 %), 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



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 relacionadas con lavado y limpieza* (7,9 %), incluso la limpieza en seco de productos textiles y de piel.



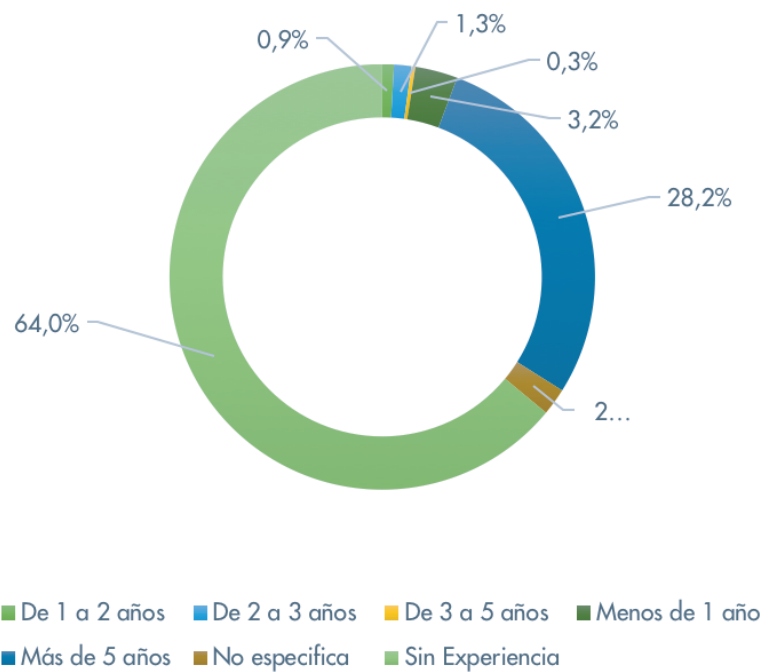
En segundo lugar, predominó la industria relacionada con otras *actividades profesionales, científicas y técnicas* (4,7 %).



Finalmente, en el *sector de actividades de empleo de agencias de empleo temporal* (3,7 %).

De otra parte, en relación con el tiempo de experiencia de las colocaciones de personas con discapacidad, se encontró que el 64,0 % de las vacantes no requería experiencia y el 28,2 %, más de 5 años de experiencia. (Gráfico 9)

Gráfico 9. Tiempo de experiencia – colocaciones de PcD 2021

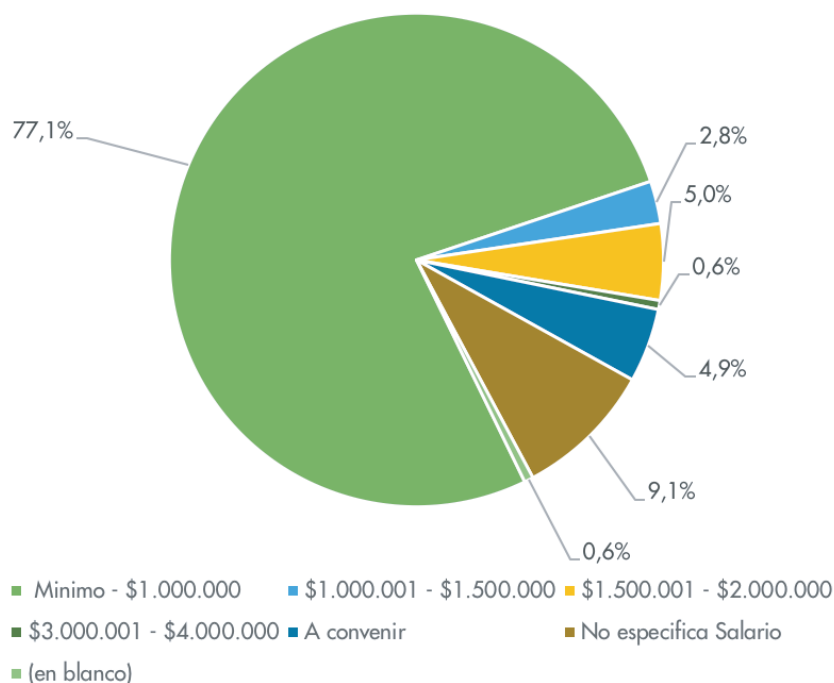


Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

Finalmente, en relación con el rango salarial de las colocaciones de personas con discapacidad, según vacante, se encontró que el 77,1 % tuvo entre un salario mínimo legal vigente y un millón, el 9,1 % no especificó un salario y el 5,0 %, un salario entre un millón quinientos y dos millones. (Gráfico 10).

Gráfico 10. Rango salarial – colocaciones de PcD 2021



Fuente: Sistema de Información del Servicio de Empleo.

Elaboración: Grupo de Estudio del Mercado Laboral – GEML.

CONVENIOS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD^{ix}

La unidad del SPE, mediante convenios o alianzas con otras entidades, desarrolló las siguientes acciones, con el fin de favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad:

a) Con el objeto de fortalecer los servicios del primer nivel de intervención de 23 centros de empleo autorizados por la Unidad del Servicio Público de Empleo, se ejecutó en

el primer trimestre del presente año un proyecto, con el apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), para la atención de personas con discapacidad y pertenecientes a etnias en el marco de la emergencia sanitaria a causa del COVID-19.

En el marco de su implementación, se realizaron las siguientes actividades:

- + Se desarrollaron cinco talleres prácticos a prestadores del SPE enfocados a fortalecer la atención de personas con discapacidad y pertenecientes a grupos étnicos en los servicios de gestión y colocación.
- + Se dictó un taller de 80 horas de Lengua de Señas Colombiana (LSC) – Niveles I y II, en los que participaron 23 prestadores del SPE.
- + Se capacitó en Accesibilidad web a 10 prestadores del SPE, con miras a dar cumplimiento a las directrices y criterios de navegabilidad de sus páginas web establecidos en la Resolución 1519 de 2020 del MINTIC.
- + Se elaboró una Caja de Herramienta con siete Videos, cinco piezas gráficas en formato accesible y tres documentos de recomendaciones, que fortalecen los servicios de la ruta de empleo, para la población en condición de discapacidad con un enfoque étnico. Dichas herramientas están disponibles para los prestadores del SPE y demás interesados en el siguiente link:
<https://cutt.ly/UYEHDPG>

b) Con el apoyo del SENA y desde la Unidad del SPE, se dictó un curso de Lengua

de Señas Colombiana (LSC) dirigido a prestadores del SPE. El primer curso virtual concluyó el 4 de noviembre del 2021 y contó con la participación de 28 colaboradores de la red de prestadores del SPE y dos funcionarios del Grupo de Atención al Ciudadano de la Unidad del SPE. Con el curso, se buscó fortalecer las capacidades técnicas del equipo humano de los prestadores, para facilitar la atención de población con discapacidad auditiva. En este sentido, el componente de capacitación contribuirá a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. De igual manera, el 10 de noviembre del 2021 se inició otro curso de lengua de señas dirigido a 29 funcionarios de la red de prestadores del Servicio Público de Empleo.

c) La Unidad del SPE forma parte de la Comisión de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, instancia técnica del Consejo Nacional de Discapacidad y del Consejo para la Inclusión Laboral y Productiva de las Personas con Discapacidad. De la Comisión forman 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, el INCI y el INSOR.

La Comisión de Inclusión Laboral tiene como líneas de trabajo brindar asesoría a empresarios sobre la inclusión laboral de las perso-

nas con discapacidad, realizar acompañamiento a las entidades del sector público a niveles 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 SPE se presentó en 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.

Asimismo, desde la Comisión se presentaron observaciones al Ministerio de Salud y Protección Social frente a la expedición de los certificados de discapacidad con base en la resolución 113 del 2020, las cuales fueron acogidas e implementadas mediante la circular externa 048 del 2021 del Ministerio de Salud.

RETOS^x

Los principales retos para incrementar la colocación laboral de personas con discapacidad, teniendo en cuenta la reactivación económica tras la pandemia derivada del COVID-19, son los siguientes:

- + El reconocimiento de al menos 20 centros de empleo y 10 prestadores del SPE como prestadores inclusivos de personas con discapacidad.
- + Una mayor difusión entre empresarios y entidades públicas de los beneficios tributarios y económicos que favorecen la inclusión laboral de personas con discapacidad: Ley 361 de 1997, que permite la deducción del

200 % de lo pagado en salario y prestaciones sociales; el Decreto 392 de 2018, que otorga un puntaje adicional para participar en licitaciones públicas, y el Decreto 1279 de 2021, para obtener un puntaje adicional al participar en licitaciones en el sector de vigilancia y seguridad.

- + El impulso de la estrategia de inclusión laboral para veteranos de la fuerza pública para aquellos que tienen una condición de discapacidad, que según los datos del Registro Único de Veteranos (RUV) del Ministerio de Defensa Nacional, corresponden al 34 % de dicha población. Es importante destacar que la Ley 1979 del 2019 creó un incentivo

del no pago a cajas de compensación familiar a las empresas que los vinculen laboralmente por un periodo de dos años, por contratar veteranos entre los 18 y 40 años.

+ 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, en línea 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 con base en 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 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, en relación con 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 % comprobado 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 periodo gravable a los trabajadores en 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 el 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 encargados 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 2025 certificaciones y, con corte 31 de diciembre del 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.

De igual manera, se cuenta con el Decreto 1279 del 13 de octubre de 2021, del Departamento Nacional de Planeación, que reglamenta el artículo 6 de la Ley 1920 de 2018, con el fin de establecer una puntuación adicional como incentivo para la vinculación laboral de mujeres, personas con discapacidad y personas mayores de 45 años en los procesos de contratación pública. Aplica para empresas de vigilancia y seguridad privada y/o cooperativas especializadas de vigilancia y de seguridad privada.

AVANCES CUOTAS Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS ^{xi}

Deducción por salarios y prestaciones de trabajadores con discapacidad inferior al 25 %.
Cifras en millones de pesos. Ley 361 de 1997, artículo 31.

Año	Valor de las deducciones	Número de empresas
2018	69.321	499
2019	76.206	609
2020	124.210	652

Fuente: DIAN, Subdirección de Tecnología, concepto 8263. Fecha de corte: julio 21 de 2021. 652.

Elaboración: Coordinación de Estudios Económicos – SGAO.

Gráfico 11. Número de empresas

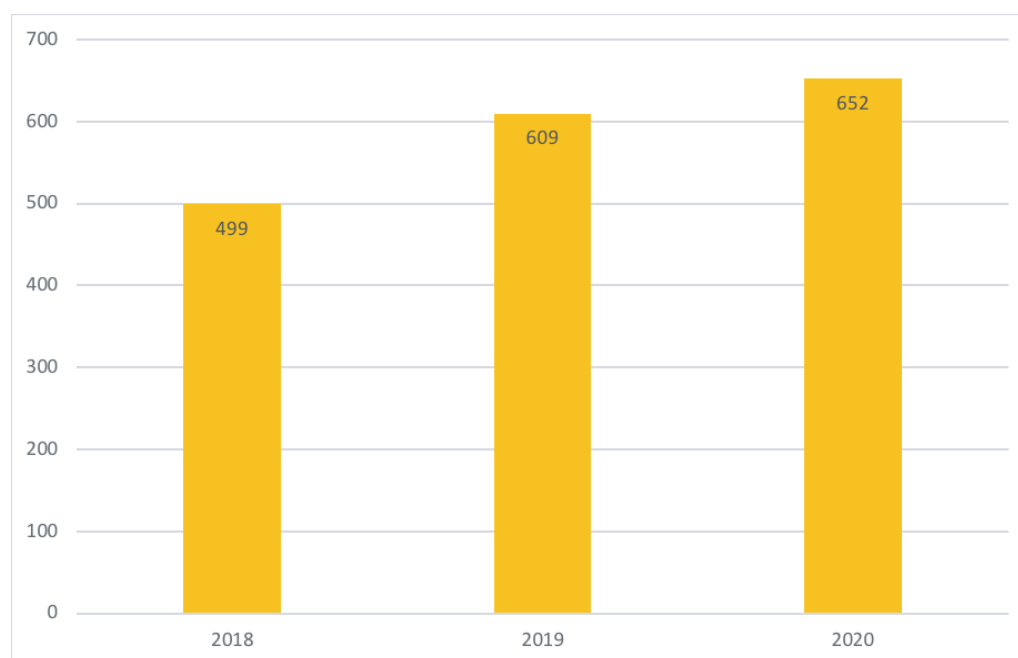
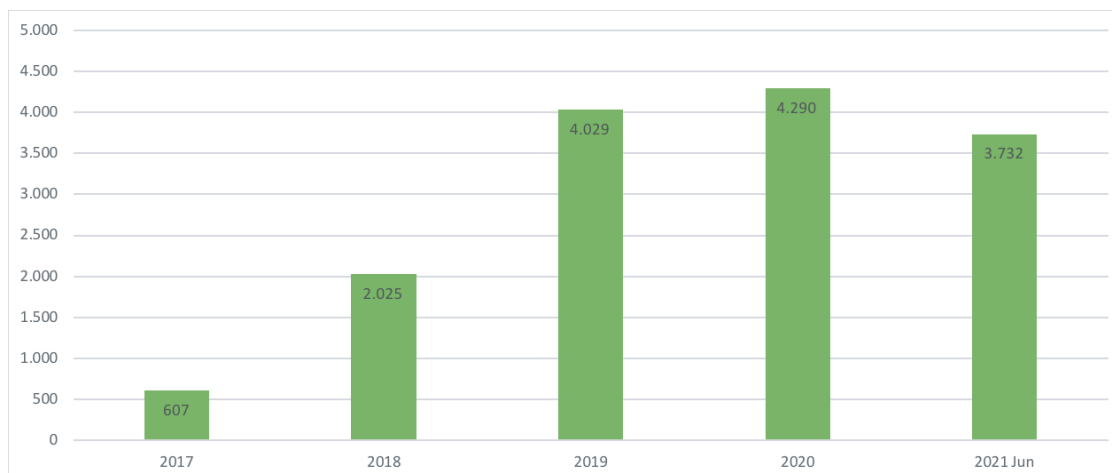


Gráfico 12. Número de certificados expedidos – impacto del decreto 392 de 2018



Fuente: Ministerio del Trabajo.

Gráfico 13. Total servidores públicos y contratistas con discapacidad en las entidades del sector público colombiano



Fuente: SIGEP / Entidades, fecha de corte: 30 de septiembre de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

***Contratistas:** Contratistas de prestación de servicios acumulado incluidos contratistas de octubre de 2020 a septiembre de 2021. Los contratos de prestación de servicios de octubre de 2020 a agosto de 2021, no se encuentran vigentes a la fecha de corte.



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

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

ⁱⁱⁱ Programa Pacto de Productividad. Programa Empresarial de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. Estudio de barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Bogotá, 2010.

^{iv} Información para toda la red de prestadores del SPE. Información de enero a septiembre del 2021. La caracterización se realiza con base en información SISE.

^v Es importante anotar que, para efectos de difusión de resultados y dadas sus características y por ser el Distrito Capital, a la ciudad de Bogotá se le da el trato de departamento.

^{vi} Es importante anotar que, para efectos de difusión de resultados y dadas sus características y por ser el Distrito Capital, a la ciudad de Bogotá se le da el trato de departamento.

^{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.

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

^{xi} 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: (601) 756 0009
Carrera 69 # 25B-44, piso 7
Bogotá, D.C., Colombia