



**SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR
CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA



GESTIÓN DE EMPLEO, ANÁLISIS OCUPACIONAL Y EMPLEABILIDAD

SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

**SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATAR PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**

2018



SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
NOMBRE DEL TEMA	SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD
DURACIÓN	2 Horas
NÚMERO DE PARTICIPANTES	Máximo 30 personas
OBJETIVO GENERAL	Brindar herramientas a los profesionales de la Agencia Pública de Empleo, para la adecuada sensibilización empresarial y suministro de información sobre los beneficios tributarios por contratar personas con discapacidad.
MATERIALES	Presentación en Power Point Video Beam Televisor Computador
POBLACIÓN OBJETIVO	Empresarios

BIENVENIDA AL FACILITADOR DEL TALLER

El presente taller hace parte del compromiso de la Agencia Pública de Empleo del SENA con las poblaciones en situación de vulnerabilidad que atiende, puntualmente con los compromisos consignados en la Política Institucional de Atención a Población con Discapacidad, aprobada mediante la resolución 1726 de 2014, la cual tiene por objetivo garantizar el acceso de este grupo poblacional a la oferta de servicios de la entidad. En este marco es deber dar a conocer a los empresarios, la importancia de su rol como uno de los actores principales en el ecosistema de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La persona responsable de designar el orientador encargado de realizar el taller de población en condición de discapacidad será el Coordinador y/o Líder de la Agencia pública de Empleo.

El facilitador debe tener en cuenta el público al que va dirigido, el espacio en que se va a dictar y el contexto regional. Los contenidos del taller deben ser aprendidos y se sugiere tener en cuenta el manejo del tiempo.

En la carpeta herramientas, el facilitador encontrará:

- Los videos para las actividades 1 y 2.
- Documentos “Preguntas frecuentes de empresarios”, “Recomendaciones generales en procesos de selección PCD” y “ Ejemplo beneficio tributario” los cuales le permitirá contar con todo el material necesario para una excelente sensibilización y concertación de procesos de inclusión laboral.



SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

APROXIMACIÓN AL TEMA

La inclusión laboral de Personas con Discapacidad, se presenta cada vez con mayor fuerza, como una opción válida de generación de ingresos para aquellas personas que han alcanzado adecuados niveles de autonomía y desarrollo de competencias para el trabajo; esta nueva realidad pone de cara a las empresas con la necesidad de dotarse de herramientas que les permitan diseñar políticas de diversidad e inclusión, implementar ajustes a sus procesos internos y contribuir con la generación de mayores índices de vinculación laboral a las Personas con Discapacidad, transformándose en entornos laborales abiertos e incluyentes que implementan y promueven buenas prácticas.

De acuerdo con el CENSO 2005 se estima que el 6,3% de la población colombiana tiene discapacidad, lo cual equivale a 2'624.898, de estas aproximadamente el 30% se encuentra caracterizada en el Registro de Localización y Caracterización de Población con Discapacidad y de este último porcentaje sólo el 20% se encuentra trabajando. Estas cifras no son muy alentadoras y reflejan la importancia del rol que las Agencias Públicas de Empleo del SENA tienen en el país.

El rol de las agencias públicas de empleo como únicos intermediadores avalados por el Estado Colombiano y por ende su cercanía con el sector empresarial, lanza un nuevo reto que plantea la necesidad de cualificar la capacidad técnica de los profesionales de dichas agencias, en la atención de personas con discapacidad buscadoras de empleo, pero aún más, en la acertada asesoría a empresas, como potenciales ambientes de vinculación de la población con discapacidad. El relacionamiento de las Agencias de empleo con gremios y empresas le posibilita conocer de primera mano las principales inquietudes relacionadas con las necesidades de adaptación de entornos laborales cada vez más incluyentes y los invita a aportar de manera significativa a resolver las dificultades presentadas por dichos actores.

Se espera que los profesionales de la Agencia Públicas de Empleo del SENA reconozcan a las Personas con Discapacidad como una fuerza altamente productiva generadora de riqueza, bienestar y mejora del clima organizacional. Que partan del principio que ofrecer una oportunidad laboral a una persona con discapacidad, es reconocer su formación y potencialidad para ejercer una labor eficientemente, dignificándolo como ciudadano y garantizando su derecho al trabajo.

Para el desarrollo del taller tenga en cuenta que el grupo de asistentes es diverso, por tanto usted como facilitador deberá explorar qué conocimientos previos tienen ellos frente a las temáticas a abordar y a partir de esto identifique las adecuaciones a realizar en cuanto al abordaje de las temáticas y estrategias pedagógicas a utilizar. Para esto puede apoyarse de las herramientas del taller **“Abordaje a Personas con Discapacidad”**.



SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Elementos a considerar en el abordaje del sector empresarial

En el contacto con los empresarios se debe brindar información concreta sobre las potencialidades laborales de las personas con discapacidad y los beneficios reales que tienen al adelantar experiencias de inclusión laboral en Colombia. Estos espacios permiten poner en la agenda del sector empresarial el tema del derecho al trabajo de la población con discapacidad y su propia relación con este, en la medida en que son principalmente los empresarios quienes pueden hacerlo posible, en un marco de equidad y responsabilidad social, favoreciendo no solo su imagen y cultura organizacional, sino gozando de beneficios tributarios gracias a la normatividad existente en el país.

Estos espacios de información abiertos generan interés, pero también una curiosidad que abre las puertas en las empresas.

Cada visita permite ampliar información sobre el gana-gana que genera la inclusión tanto a las personas con discapacidad como a quienes les facilita su vinculación formal en el mercado laboral. Adicionalmente, se logra erradicar imaginarios equivocados respecto a esta población y a los riesgos que conlleva vincular a un trabajador con discapacidad; igualmente, se hace consciencia sobre la forma como un acompañamiento externo, con criterios técnicos y de calidad, permite minimizar las posibilidades de deserción o fracaso de cada experiencia que se lleva a cabo.

Algunos elementos importantes a tener en cuenta en el acercamiento al sector empresarial son:

- Contextualizar al empresario con relación a las estadísticas de Personas con discapacidad en el país.
- La realidad de la inclusión laboral de las Personas con discapacidad.
- Nombrar como principal fortaleza el potencial y el desarrollo de habilidades y competencias técnicas de las Personas con discapacidad, sin focalizarse en su limitación.
- Necesidad de la implementación de ajustes razonables que ayuden al adecuado desempeño de las Personas con discapacidad.
- Beneficios organizacionales y administrativos: productividad, imagen corporativa y desarrollo organizacional.
- Legislación nacional que incentiva la vinculación laboral de personas con discapacidad y los beneficios tributarios que establece.
- Contemplar que las empresas interesadas cuenten con niveles mínimos de formalidad y tengan incorporado el concepto de competencias en las prácticas de Gestión Humana.
- Utilización de un lenguaje empresarial en términos de competencias.



SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CONTENIDOS Y PROGRAMACIÓN		
Duración	Tema	Contenidos
10 min	Saludo y presentación	<p>Invite a los participantes a presentarse ante el grupo y contar la expectativa que tiene frente al curso.</p> <p>Explique que la Agencia Pública de Empleo (APE), atiende todo tipo de poblaciones sin embargo dependiendo de características específicas de una determinada población, es necesario elaborar una ruta de atención basada en las características, necesidades y perfiles de las personas. En este marco el objetivo es brindar herramientas a los profesionales de la Agencia Pública de Empleo, para la adecuada sensibilización empresarial y suministro de información sobre los beneficios tributarios por contratar personas con discapacidad.</p>
20 min	Actividad 1	<p>Situación económica de la Población con discapacidad “Contexto Latinoamericana”</p> <p>Descripción: El facilitador proyectará el video “Marco Económico – BID” y posteriormente motivará al grupo a socializar sus opiniones frente al tema.</p> <p>Los facilitadores deberán retroalimentar al grupo, llevándolos a reflexionar sobre el rol de los profesionales de las agencias de empleo para minimizar la problemática identificada.</p>
20 min	Discapacidad: Qué es inclusión y Qué no es inclusión	<p>Exponga los contenidos generales que se encuentran en la introducción del tema y haga énfasis en los siguientes conceptos.</p> <p>Discapacidad</p> <p><i>“Las personas con discapacidad incluyen a 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”</i> (Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad. ONU, 2006).</p> <p>Nota: Las personas con discapacidad deben ser caracterizadas y registradas en el aplicativo por el orientador ocupacional a través de la orientación individual o grupal.</p> <p>Las empresas sensibilizadas en inclusión laboral de personas con discapacidad deben ser marcadas a través del “Check” dispuesto en orientación individual a empresas.</p>

El término “inclusión laboral” es relativamente nuevo y por lo tanto a su alrededor se configuran ciertas prácticas que no favorecen a la población con discapacidad. Es por esto que es necesario informar al empresario sobre lo que significa, a partir del modelo social y de derechos adoptado por la ONU, con la expedición de la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual fue aprobada por Colombia a través de la Ley 1346 de 2009 y ratificada en febrero de 2011.

Inclusión Laboral es...

- **Reconocer** la diversidad, potenciales capacidades y talentos de TODAS las personas.
- Permitir el goce pleno y efectivo de los **derechos humanos** y las libertades fundamentales de las personas con sus familias y su comunidad.
- **Suprimir barreras** y facilitar la equiparación de oportunidades para participación de TODAS en TODAS las dinámicas sociales.
- **Facilitar la movilidad y el acceso** de TODAS las personas a TODOS los espacios físicos públicos y privados, a los objetos, a los servicios y a las comunicaciones.
- Que las Personas con discapacidad cuenten con un trabajo digno que les permita contribuir a la sociedad, con ingresos para cubrir sus necesidades.
- Que las Personas con discapacidad puedan tener un empleo en las mismas condiciones, horarios e ingresos que otros trabajadores.
- Que las Personas con discapacidad no sean discriminadas y que puedan relacionarse con otras personas.
- Que las Personas con discapacidad sean autónomas, independientes y puedan tomar sus propias decisiones.

No es inclusión laboral

- Contratar a una persona con discapacidad con menos sueldo que el que recibe otra persona en el mismo cargo que no tiene discapacidad.
- Considerar que se está haciendo un favor al contratar una persona con discapacidad.
- Pensar que la discapacidad es una enfermedad.
- Apadrinar a un empleado por su discapacidad y no hacerle cumplir el reglamento de trabajo.
- Tener un trato preferencial por su discapacidad.
- No permitirle participar de las actividades de bienestar de la empresa.



SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

20 min	<p>Legislación colombiana en inclusión laboral de Personas con discapacidad.</p> <p>Beneficios por la contratación de personas con discapacidad.</p>	<p>Ley 361 de 1997: Por medio de esta Ley se establecen mecanismos de integración social para las Personas con discapacidad. En ella se declara <i>“Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias”</i>.</p> <p>Algunos de los beneficios en ella establecidos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deducción de la renta del 200% del valor del salario y prestaciones de cada trabajador contratado que presente una limitación de más del 25%. • Disminución del 50% de la cuota de aprendices SENA que está obligado a contratar. • Preferencia en licitaciones, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados cuándo está en igualdad de condiciones con otras empresas si tiene un 10% de sus empleados con algún tipo de discapacidad. • Prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado, si orienta estos créditos y subvenciones a programas que generen empleo a Personas con discapacidad. <p>1. <i>El Ministerio de Trabajo:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>Garantizar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, teniendo en cuenta la oferta laboral del país.</i> b) <i>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.</i> c) <i>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 abierto.</i> <p>2. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad...</i> b) <i>Garantizar la prestación del servicio de intérpretes de lengua de señas y guías intérpretes, para la población con discapacidad auditiva y sordoceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual.</i>
--------	--	--



SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y BENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- c) *Garantizar asesoría y acompañamiento a los empresarios que deseen contratar personas con discapacidad.*
- d) *Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país.*
- e) *Fortalecer el Servicio Nacional de Empleo SNE de cada Regional para que garantice el acceso y beneficio de las personas con discapacidad mediante estrategias de promoción direccionadas hacia el sector empresarial.*
- f) *Otorgar títulos de formación profesional en diferentes áreas, a partir del reconocimiento de los procesos formativos que realizan las organizaciones de y para personas con discapacidad, que cumplan con los requisitos establecidos por esta entidad.*
- g) *Formar evaluadores en procesos de certificación de evaluación de competencias en diferentes áreas, que permitan a las personas con discapacidad adquirir una certificación de competencias laborales de acuerdo a su experiencia.*

Beneficios organizacionales para las empresas que contratan Personas con discapacidad.

Además de las exenciones tributarias otorgadas por la ley colombiana a las empresas que contratan Personas con discapacidad, existen otros beneficios que redundan favorablemente en la productividad de la empresa, en su ambiente laboral, en la calidad humana de sus empleados, en el posicionamiento de la empresa frente a su entorno social, que no se manifiestan explícitamente pero que influyen favorablemente en la consecución de sus metas y objetivos.

a . De Productividad: El Banco mundial en su informe “Discapacidad y desarrollo” de 2004, sostiene que el desempleo de las Personas con discapacidad le genera a la economía de los países una pérdida entre el 5.35% y el 6.97% del Producto Interno bruto (PIB). Con el ingreso formal al mercado laboral colombiano de esta población de ciudadanos, la economía del país encuentra una nueva fuerza productiva que suma esfuerzos, trabajo y voluntades para empujar hacia adelante, la industria, el comercio, el mercado de bienes y servicios. En términos generales, la respuesta se traduce en nuevas oportunidades laborales, mayores índices de desarrollo y progreso, y el aumento en la capacidad de compra y endeudamiento de los colombianos, elementos que le dan sostenibilidad a la economía y estimulan la inversión.

		<p>b. De Imagen corporativa: Una empresa que propone la lectura de un nuevo imaginario de los trabajadores con discapacidad, vinculándolos laboralmente bajo los criterios de igualdad, equidad y equiparación de oportunidades, se posiciona ante su entorno económico y social como una organización que asume su compromiso de Responsabilidad Social Empresarial, con el interés prioritario de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus ciudadanos, como parte integral de los conceptos de crecimiento económico y desarrollo, aplicados por las nuevas sociedades del siglo XXI.</p> <p>c. De Desarrollo organizacional: La vinculación de Personas con discapacidad a los procesos productivos de una empresa, les permite a los demás trabajadores, reconocer al otro como diferente, convivir con la diferencia y aprender de ella; circunstancias que influyen en el cambio de referentes relacionados con la actitud, el comportamiento, la manera de asumir compromisos y responsabilidades, así como en la forma de ver y analizar reflexivamente sus proyecto de vida y los imaginarios sociales existentes, frente a las reales características y potencialidades de las Personas con discapacidad.</p>
20 min	Actividad 2	<p>Ejemplo de inclusión Laboral</p> <p>Descripción: El facilitador proyectará el video “COLCAFÉ: un ejemplo de inclusión con beneficios” y posteriormente motivará al grupo a socializar sus opiniones frente al tema.</p> <p>Posteriormente se presenta el ejemplo en reducción de renta y cuota de aprendizaje SENA, los dos ejemplos hacen parte integral del material de apoyo de este taller.</p>
20 min	Aspectos a tener en cuenta para hacer buenas prácticas en inclusión laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios que establece la ley 361 de 1997 sólo aplican cuando los trabajadores con discapacidad tienen una calificación superior al 25%. Esta certificación puede ser generada en primera instancia por las Entidades Promotoras de Salud (EPS, ARS) y en última por las Juntas de Calificación de Invalidez. • No es prudente que el empresario exija a una persona con discapacidad esta certificación como requisito previo para su contratación. Lo importante es que la empresa pueda tenerla en algún momento antes del pago de sus impuestos, para que sirva como sustentación ante la DIAN en caso de que sea fiscalizado el descuento del que se benefició. • Los practicantes universitarios con discapacidad vinculados para cubrir cuota de aprendices ante el SENA, también pueden beneficiar a las empresas, pues valen por dos. • Las empresas pueden aprovechar los descuentos tributarios para generar mayores y mejores empleos; utilizando ese recurso por ejemplo en la implementación de ajustes razonables, por eso es importante que estos beneficios sean aprovechados; no deben interpretarse como algo negativo o de manipulación hacia la población con discapacidad.



SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL Y ENEFICIOS TRIBUTARIOS POR CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

15 min	Cierre	<p>El facilitador debe generar un espacio de retroalimentación por parte de los asistentes, el cual permita verificar que los conceptos esenciales del taller quedaron claros. Además de esto debe preguntar cómo se sintieron en el taller y si les fue útil para el desempeño de su función.</p> <p>Agradezca al grupo por su participación y disposición.</p>
	Referencias bibliográficas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ministerio de Educación Nacional. Recuperado de la página http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articulo- ✓ http://www.accionsocial.gov.co/portal/default.aspx ✓ Instituto INCI. Recuperado de la página www.inci.gov.co ✓ Instituto INSOR. Recuperado de la página www.insor.gov.co ✓ Discapacidad visual http://www.inci.gov.co/ ✓ Discapacidad auditiva http://www.insor.gov.co/ ✓ Discapacidad física http://www.teleton.org.co/ ✓ Discapacidad cognitiva http://www.asociacionproactiva.org/quienes.html ✓ Guía “Abordaje empresarial y beneficios” Pacto de Productividad, año 2017.