

# *La creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia*







# Contenido

Resumen Ejecutivo	6
1. Introducción. Principios y compromisos	8
2. La situación en Colombia. Mucho por hacer, pero con el viento a favor	10
3. Los objetivos de empleo. Así ganamos todos	22
4. Los retos. El camino hacia la inclusión laboral	32
Presentación de la ONCE	38





### **Alberto Durán**

Consejero General Adjunto al  
Presidente de Cooperación y  
Relaciones Institucionales de la ONCE,  
Vicepresidente Ejecutivo de Fundación  
ONCE, Presidente de Ilunion y  
Presidente de FOAL.

## ***Bienvenidos al estudio***

*Permítanme presentarles este estudio sobre la creación de empleo para personas con discapacidad en Colombia. Se trata de una iniciativa con un doble propósito: contribuir al conocimiento de la realidad del mercado de trabajo del país y poner las bases para avanzar en el necesario proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad.*

El objetivo del estudio encaja de forma natural con la filosofía y la trayectoria de Fundación ONCE y del Grupo Ilunion. Nuestros muchos años de esfuerzo en el mundo laboral nos avalan, y basándonos en esa experiencia queremos trasladar a Colombia la convicción de que el empleo de las personas con discapacidad resulta económica y socialmente rentable, y por tanto sostenible en el tiempo. La creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad es una apuesta de presente y de futuro en la que todos salimos ganando: gana la economía (el presente estudio cuantifica los elevados beneficios para el PIB de Colombia), ganan las personas con discapacidad, ganan también las empresas y las Administraciones Públicas y gana, en fin, la sociedad en general, que se reconoce a sí misma como un espacio de empatía y solidaridad.

Pero para que todos ganemos no basta con enunciar las ventajas del proyecto. Hace falta desarrollar un modelo adecuado, que ha de estar definido en nuestra opinión por los siguientes rasgos:

- Ha de tener como referencia el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el que se sientan las bases para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás.

- Debe avanzar en dos frentes simultáneos. Por un lado, aplicar soluciones de impacto a corto y medio plazo. Por otra parte, es necesario trabajar en medidas estructurales que faciliten la inclusión laboral en el largo plazo.
- Tiene que ser un proyecto con vocación de sostenibilidad económica.
- Ha de ser un modelo específico de y para Colombia, en el que se involucren todos los agentes económicos y sociales: Administración, empresas, agentes locales, organizaciones del Tercer Sector, organismos nacionales e internacionales...

El interés por Colombia también es coherente con nuestra estrategia de compartir nuestro trabajo y nuestra visión en América Latina y otros lugares del mundo. Espero sinceramente que el estudio coadyuve de manera eficaz a ese propósito y a conseguir un mundo mejor para las personas con discapacidad.

Quiero, finalmente, agradecer a quienes nos acompañan en la elaboración de este material, PwC y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, entidades comprometidas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad, aliadas en el país y en la región para llevar al terreno lo que presentamos en este estudio.



---

***Gina Magnolia Riaño***  
Secretaria General de la Organización  
Iberoamericana de Seguridad Social (OISS).

El empleo formal es, aún en las sociedades actuales, la principal vía para la inclusión social. En los países con regímenes de protección social mayoritariamente contributivos -como sucede en la región iberoamericana- a los efectos positivos del empleo en la mejora de la autonomía personal, la generación de ingresos y la realización profesional se suma que el empleo formal permite el acceso a los sistemas de seguridad social, incluyendo pensiones, atención sanitaria y tratamientos, servicios sociales y salud laboral.

Esto hace del empleo formal y de calidad un objetivo de primer orden en los estados del bienestar para toda la ciudadanía, con y sin discapacidad.

Sin embargo, los datos de participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral nos alertan de las dificultades que deben afrontar para acceder al empleo. En el caso de Colombia, a los prejuicios, a las dificultades en el acceso a la educación y a los problemas de accesibilidad de las infraestructuras se suman los terribles efectos del conflicto armado, ya en vías de solución. Una realidad especialmente desafiante para las mujeres, para las personas que viven en ámbitos rurales y para quienes pertenecen a comunidades indígenas.

El presente estudio nos muestra cómo el empleo de las personas con discapacidad lejos de ser un ejercicio de altruismo, aporta ventajas para todos los sectores y no solo para las propias personas con discapacidad.

Así, las empresas se benefician de la diversidad en sus equipos de trabajo, que refleja la diversidad de sus potenciales consumidores/as, contribuyendo de este modo a una nueva cultura empresarial inclusiva.

También las instituciones públicas obtienen resultados positivos, ya que supone aprovechar el capital humano de las personas con discapacidad -un 15% de la población- para el desarrollo económico del país y para la cohesión social un valioso recurso para un país como Colombia, con un amplio potencial de crecimiento.

En esta tarea, en la que ONCE y su fundación cuentan con una dilatada experiencia en la promoción del empleo de las personas con discapacidad en España, se encuentra igualmente la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) ya que nuestro objetivo de promover la extensión de la protección social en Iberoamérica no podrá lograrse sin la plena participación de las personas con discapacidad.

Por ello, confío en que este trabajo contribuirá a romper los viejos estereotipos y a normalizar el trabajo de las personas con discapacidad en Colombia, promoviendo así su acceso a los sistemas de protección social.





---

**Gustavo Dreispiel**  
Socio líder de C&M y Country Senior Partner  
de PwC Colombia.

En pleno siglo XXI, la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad sigue siendo un problema a resolver, agravado principalmente por la presencia de entornos discapacitantes y por razones económicas, sociales y culturales. Todas estas dificultades se materializan en unas elevadas barreras de entrada al mercado laboral, con dificultades de acceso a la educación, y unas diferencias salariales importantes respecto al colectivo de personas sin discapacidad.

En los últimos años, se han puesto en marcha diferentes iniciativas y acuerdos a nivel global para reducir el riesgo de exclusión social de las personas con discapacidad, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) adoptada en 2006, o los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, siendo la creación y fomento del empleo uno de los pilares fundamentales.

Colombia no es ajena a esta situación general, y el nivel de participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad dista mucho del de las personas sin discapacidad (26% frente a 62%) con una tasa de paro de casi el doble (23% frente al 12%). La poca visibilidad del problema de la discapacidad o la escasa información en el sector empresarial colombiano acerca de las ventajas fiscales o administrativas que supone la contratación de personas con discapacidad, son elementos que dificultan la inclusión en la sociedad y mercado laboral en Colombia.

Sin embargo, existen varios factores que invitan al optimismo: un crecimiento económico sostenible, un mercado laboral dinámico, un marco legal favorable a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, o la iniciativa de Programas en marcha, como el Pacto de Productividad o Ágora, constituyen elementos diferenciales que permitirán a Colombia mejorar la inclusión de las personas con discapacidad.

Desde PwC, y de manera conjunta con la ONCE a través de su Fundación ONCE para la Solidaridad con las Personas Ciegas de América Latina y del Grupo Ilunion, hemos elaborado el presente estudio, con el objetivo de cuantificar los beneficios de la creación de empleo entre las personas con discapacidad en Colombia. Aunque los resultados son altamente reveladores, las ventajas de la reducción de las diferencias en la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral van mucho más allá, extendiéndose sus beneficios a las propias personas con discapacidad, a sus familias, a las empresas que las contratan, a las Administraciones Públicas, etc.

La mejora de la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad requiere un esfuerzo continuo, no exento de retos y dificultades, y el compromiso de todos los estamentos de la sociedad, que permitirán conseguir un beneficio global con un elevado impacto a medio y largo plazo.

Para ganar todos, necesitamos a todos.

# Resumen Ejecutivo

Scott Hamilton

**La única discapacidad en la vida es la mala actitud.**

La situación laboral de las personas con discapacidad en todo el mundo es insatisfactoria. Colombia no es ajena a esta situación general. El nivel de participación o actividad en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad está muy lejos del de las personas sin discapacidad (26% frente a 62%) y la tasa de paro es de casi el doble (23% frente a 12%). En términos comparativos internacionales, Colombia también ocupa posiciones poco avanzadas, en parte como consecuencia de problemas estadísticos.

Esta realidad laboral se explica por variadas razones económicas, sociales y culturales. Hay una conexión entre discapacidad y pobreza cuyo corolario más perverso es el impacto negativo en la educación. En general, las personas con discapacidad tienen menos posibilidades de comenzar sus estudios, mayores tasas de abandono y muy bajo nivel de acceso a las titulaciones académicas medias o superiores. Hay también una densa red de entornos discapacitantes (fundamentalmente físicos, pero también sociales y actitudinales) que impiden o dificultan su inclusión laboral. En última instancia, esos factores negativos se asocian y entrelazan para generar una profunda brecha salarial y de productividad que es la raíz del bajo nivel de incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad.



Todas estas dificultades y desventajas no hacen más que subrayar la necesidad de mejorar el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad. El premio es muy alto, como veremos después. Y aunque queda mucho por hacer, Colombia cuenta también con bases positivas para trabajar:

- Un crecimiento de la economía sostenido y un mercado laboral dinámico. La implementación del acuerdo de paz contribuye a la estabilidad del entorno político y económico.
- Un marco legal favorable. La legislación de Colombia para la inclusión laboral de las personas con discapacidad es avanzada e incorpora incentivos para las empresas. Sin embargo, por distintas razones, el cumplimiento normativo es desigual, y en muchos casos se desaprovechan los beneficios establecidos.
- Una experiencia útil de programas en marcha (Pacto de Productividad, Ágora). Las iniciativas ya ensayadas nos enseñan la importancia de la cooperación entre distintos agentes públicos y privados y del papel de las instituciones locales para promover un modelo sostenible de inclusión laboral.

Sin embargo, el Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en sus recomendaciones a Colombia<sup>1</sup> señala al Estado la necesidad de adoptar medidas afirmativas para el pleno empleo de las personas con discapacidad en el mercado abierto, el combate a la discriminación por motivos de discapacidad y la regulación de los ajustes razonables en la esfera del empleo para asegurar el logro de un empleo productivo y decente para todas las personas en línea con el principio de remuneración igual.

A partir de esta realidad mixta, y en consonancia con las recomendaciones del Comité, el presente informe analiza y cuantifica los beneficios de la creación de empleo entre las personas con discapacidad. Siguiendo la metodología de varios modelos científicos que indagaron en las repercusiones negativas de la no incorporación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, se plantean dos escenarios o hipótesis de trabajo, en función de los objetivos definidos. Los resultados son altamente reveladores:

- En el escenario 1, basado en el supuesto de que Colombia ajusta su mercado laboral al nivel de inclusión y productividad que hay en España, comparable en términos de población y con grandes similitudes culturales y un fuerte vínculo empresarial, el impacto positivo generado sería de 8,6 billones de pesos anuales (2.831 millones de euros), equivalente al 1,08% del PIB.
- En el escenario 2, cuya hipótesis de referencia es la supresión de las brechas entre personas con y sin discapacidad en Colombia (teniendo en cuenta las diferencias estructurales en tasas de actividad y productividad), el beneficio en términos de producción nacional sería de 20,9 billones de pesos al año (6.883 millones de euros), es decir, un 2,62% del PIB.

1. CRPD/C/COL/CO/1, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/CRPDIndex.aspx>, 31 de agosto de 2016.



Con ser importantes estas cifras, las ventajas de la reducción o la eliminación de las diferencias en la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo van mucho más allá. Sus beneficios se extienden a las propias personas con discapacidad, a las que la inserción laboral les permite desarrollarse desde el punto de vista profesional y personal; a sus familias, que tienen la oportunidad de liberar tiempo, energía y recursos; a las empresas que las contratan, por la mejora del rendimiento y del clima laboral; a las Administraciones Públicas, que se benefician del aumento de ingresos fiscales y de la reducción de los gastos asistenciales, y a la sociedad en su conjunto, que refuerza los vínculos de solidaridad.

### ***Ganamos todos***

Si los puntos de partida (la realidad de Colombia) y de llegada (los objetivos) están claros, más difícil es precisar cómo se puede realizar ese viaje hacia la plena inserción laboral de las personas con discapacidad. En el camino nos vamos a encontrar con múltiples retos y desafíos:

- La necesidad de toma de conciencia sobre la discapacidad. La implementación del acuerdo de paz es una oportunidad significativa para incorporar en las políticas públicas a las cerca de 70.000 personas con discapacidad víctimas del conflicto.

- La todavía escasa conciencia sobre la temática entre la clase empresarial colombiana. En muchos casos, las empresas desconocen o tienen dudas sobre las ventajas de todas clases (fiscales, administrativas, sociales, de clima laboral, de rendimiento y de marca) que supone la contratación de personas con discapacidad, lo cual incide negativamente en la adaptación de los puestos de trabajo a sus necesidades.
- La necesidad de mejora de los sistemas de gestión. Una de las lagunas del modelo de protección de las personas con discapacidad en Colombia es la ausencia de un método eficaz de clasificación y certificación que permita construir una base de datos amplia y de confianza. Asimismo, hay un amplio margen de mejora en la especialización de los empleados públicos, que desempeñan un papel clave en el desarrollo y el pleno aprovechamiento de los programas de empleo.
- La necesidad de reformas estructurales. El insuficiente nivel de cumplimiento fiscal y la ausencia de claridad, en algunos casos, en los procedimientos administrativos son causa de bloqueo o esterilización de los programas de inclusión laboral.
- Los problemas de exclusión social. La conexión entre pobreza y discapacidad, relacionada entre otras causas con la dificultad de acceso a los servicios de educación, es un obstáculo de primera magnitud para mejorar el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo. De similar trascendencia es la necesidad de modernizar las infraestructuras de transporte y comunicaciones.

El camino hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Colombia está, como vemos, lleno de desafíos. Para alcanzarlos es necesario construir un modelo sostenible y basado en un pacto social de gran alcance. El detalle de sus características, su implantación y su desarrollo excede los límites de este informe, pero lo que tenemos claro es que el modelo debe apostar por la coordinación de todos los agentes sociales y económicos implicados: organismos públicos y privados, asociaciones locales e internacionales, organizaciones del Tercer Sector...

***Para ganar todos, necesitamos a todos.***

“ **Christopher Reeve**

***Una vez que eliges la esperanza, cualquier cosa es posible.*** ”

# 1

## Introducción. Principios y compromisos

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 2010 entre el 15,6% y 19,4% de la población mundial mayor de 15 años (es decir, entre 785 y 975 millones de personas<sup>2</sup>) tenía alguna forma de discapacidad. Si se añade la población infantil, la cifra supera con creces los mil millones de personas hasta alcanzar el 15% de los habitantes del planeta.

Estos datos reflejan la magnitud de una condición humana que es susceptible de afectar a cualquier persona de manera transitoria o permanente a lo largo de su vida y cuya tasa de incidencia crece de forma significativa con la edad.

Pese a la dimensión y extensión del problema, que afecta a todos los países, edades y estratos sociales, las personas con discapacidad siguen siendo un colectivo con un elevado riesgo de exclusión social. A diario tienen que enfrentarse a todo tipo de barreras en distintos ámbitos de la vida cotidiana, tales como la movilidad, la salud, la educación, el trabajo y las relaciones sociales. Todo ello puede provocar un empeoramiento significativo de su calidad de vida y la de su entorno.

Es por ello fundamental que los gobiernos, los agentes sociales y económicos y la sociedad en su conjunto se involucren para ofrecer apoyo en

la eliminación de estas barreras, que en muchos casos son fácilmente evitables y que suponen un perjuicio económico y social a los países, a la vez que merman la igualdad de derechos y oportunidades de sus ciudadanos.

Estos principios están consagrados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) adoptada en 2006<sup>3</sup>, suscrita por los países miembros de las Naciones Unidas, incluyendo Colombia, que la aprobó en 2009 y la ratificó en 2011. Su propósito es promover y proteger que todas las personas con discapacidad disfruten de condiciones de igualdad en los derechos humanos y libertades fundamentales, así como asegurar el respeto a su dignidad.

El artículo 27 de la CDPD hace referencia al trabajo de las personas con discapacidad, que es el objeto fundamental de este estudio. Dice así: *“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.”*



2. "World Report on Disability", Organización Mundial de la Salud, [http://www.unicef.org/protection/World\\_report\\_on\\_disability\\_eng.pdf](http://www.unicef.org/protection/World_report_on_disability_eng.pdf), 2011

3. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Organización de las Naciones Unidas, <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>, diciembre de 2006





En el artículo, los países firmantes se comprometen a salvaguardar y promover ese derecho adoptando medidas pertinentes, incluyendo la promulgación de leyes. Entre las medidas que se citan figuran las siguientes:

- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad.
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales.
- Alentar oportunidades de empleo y promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
- Promover oportunidades empresariales y de empleo por cuenta propia.
- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas también hacen referencia al empleo de las personas con discapacidad. Una de las metas del Objetivo 8, que promueve el crecimiento económico sostenido y el trabajo para todos, es “lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

El marco y los principios, pues, están claros. Este estudio intentará demostrar, además, que la aplicación de esos principios tiene beneficios no solo para el colectivo de las personas con discapacidad, sino también para los empleadores, para las arcas públicas, para la economía y para la sociedad en su conjunto. Todos ganamos.

## El compromiso de Colombia



### El compromiso de Colombia

El compromiso normativo de Colombia con las personas con discapacidad ha ido en aumento en las últimas décadas. El Sistema Nacional de Rehabilitación se puso en marcha en 1981 y posteriormente se aprobaron distintas leyes y disposiciones en materia de trabajo y empleo. Es el caso de la Ley 361 de 1997 (también denominada *Ley Clopatofsky*, por el senador ponente de la misma), que introduce mecanismos para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral y prohíbe su despido por motivos de discapacidad.

También es un avance significativo la Ley Estatutaria 1618 de 2013, inspirada en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por medio de la cual se adoptan medidas para garantizar el pleno ejercicio de sus derechos, entre otras muchas disposiciones relevantes.

Asimismo, Colombia ha emprendido diversas iniciativas institucionales y estructurales (tanto por parte del Gobierno como por los servicios de la Administración y la sociedad civil) para implantar un modelo de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad en el país.

# 2

## La situación en Colombia. Mucho por hacer, pero con el viento a favor

La realidad laboral de las personas con discapacidad en Colombia es mejorable. El colectivo está claramente infrarrepresentado en el mercado de trabajo. Según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), existe una gran brecha entre sus niveles de participación y los de las personas sin discapacidad. Solo el 26% de las personas con discapacidad en edad de trabajar están ocupadas o empleadas, mientras que para los trabajadores sin discapacidad esa tasa es de más del 62%. Simétricamente, el porcentaje de trabajadores con discapacidad inactivos duplica al de personas sin discapacidad (74% frente a 37%).

En una primera aproximación al problema, esta notable desigualdad en el acceso al mercado de trabajo (que, por otra parte, no es exclusiva de Colombia, sino que es característica en muchos otros países) pone de manifiesto las dificultades que tienen las personas con discapacidad para ser incluidas en un entorno laboral estable.

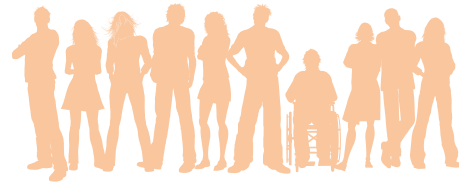
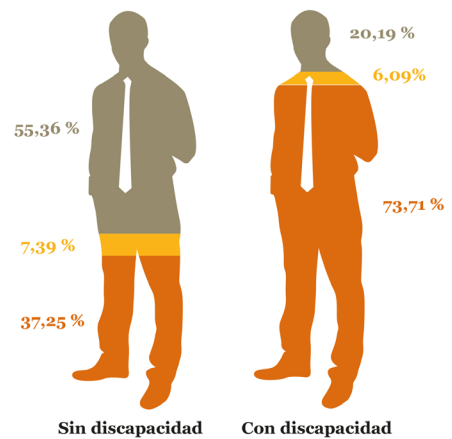


Figura 1. Comparación entre la participación en el mercado laboral de los personas con y sin discapacidad en el año 2010 en Colombia.



(\*) El porcentaje se corresponde al coeficiente entre el número de parados sobre la población en edad de trabajar, no a la tasa de paro cuyo coeficiente sería sobre la población activa.

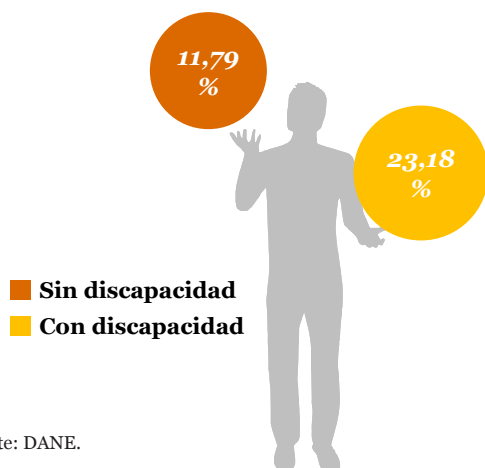
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DANE, <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/discapacidad> y <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/fuerza-laboral-y-educacion>, 2010





Otro rasgo del mercado laboral colombiano es la mayor tasa de paro de las personas con discapacidad, que también dobla la de las personas sin discapacidad (23,18% frente a 11,79%)<sup>4</sup>.

Figura 2.  
Comparación entre las tasas de paro en el año 2010 en Colombia.



Fuente: DANE.

Los datos expuestos son un nítido reflejo del desaprovechamiento de la fuerza laboral colombiana de personas con discapacidad, un recurso que puede ser considerado clave para sostener una economía cuyo ritmo de crecimiento anual es relativamente alto si se compara con el de otros países de Latinoamérica y de la OCDE. De hecho, para los próximos años se espera una mayor demanda de trabajadores, que si no es satisfecha podría generar cuellos de botella productivos y restringir la capacidad de crecimiento del país.

### Los factores que limitan la actividad laboral

Como ha quedado dicho, en Colombia la tasa de participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral es muy baja. Para poder abordar este grave problema la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) recomienda poner en práctica políticas de inserción enfocadas a los jóvenes con discapacidad, que es uno de los colectivos más perjudicados por su condición<sup>5</sup>.

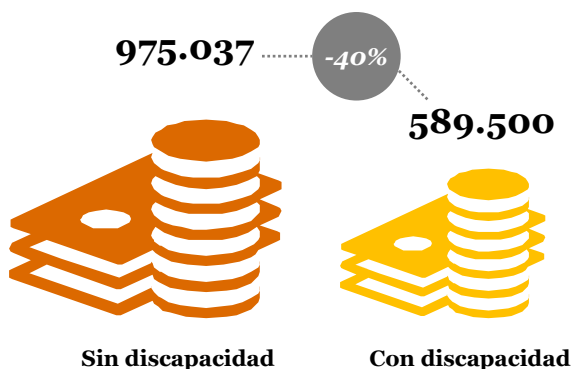
Según la OCDE, las personas jóvenes deben recibir atención y apoyo máximos para permitirles participar en el mercado laboral lo antes posible. De esta manera, se sientan las bases para mejorar el nivel y la calidad de la ocupación de los jóvenes en el futuro, al proporcionarles una experiencia temprana que podría ser crucial para aumentar sus posibilidades de obtener más y mejores empleos en el largo plazo.

Además, la política de apoyo a los jóvenes con discapacidad aumentaría su calidad de vida y permitiría reducir su dependencia futura de las subvenciones estatales. De esta forma, no solo se produciría un ahorro para las arcas públicas, sino que además se induciría un incremento de la recaudación fiscal vía aumento de la demanda en la economía.

Sin embargo, para facilitar esa inserción de los jóvenes y demás personas con discapacidad en el mercado laboral existen importantes barreras, muchas de ellas entrelazadas, que deben ser abordadas de forma simultánea.

El principal problema del mercado laboral son las barreras de entrada y, una vez que se ha accedido a él, las diferencias salariales. No existe ningún dato sobre la productividad de las personas con discapacidad. Sin embargo, una manera de aproximarnos a esa realidad es el salario medio, sobre el que sí existen algunas evidencias. Según una publicación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer del año 2012, el 91% de las personas con discapacidad tiene un nivel de ingresos inferior al salario mínimo vigente<sup>6</sup>. Si trasladamos ese porcentaje al ejercicio de 2013, para el cual disponemos de datos comparables, podemos deducir que en ese año el 91% de las personas con discapacidad percibía menos de 589.500 pesos mensuales (el salario mínimo legal), mientras que el salario medio era de 975.037 pesos mensuales, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por lo tanto un trabajador con discapacidad cobra, en el mejor de los casos, un 40% menos, y teóricamente su productividad es también inferior en esa misma proporción.

Figura 3.  
Comparación de salarios entre personas con y sin discapacidad en Colombia (pesos mensuales).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OIT, el Banco Central de Colombia y la Consejería Presidencial de la Mujer, <http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang-es/index.htm> y <http://www.banrep.gov.co/es/indice-salarios>, 2013, <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/oag-boletin-14-mujer-y-discapacidad-en-colombia.pdf>, junio 2012

4. Resultado de la división del nº de parados y población activa con edades entre los 15 y 64 años.

5. "Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers", OCDE, <http://www.oecd.org/publications/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-9789264088856-en.htm>, noviembre 2010

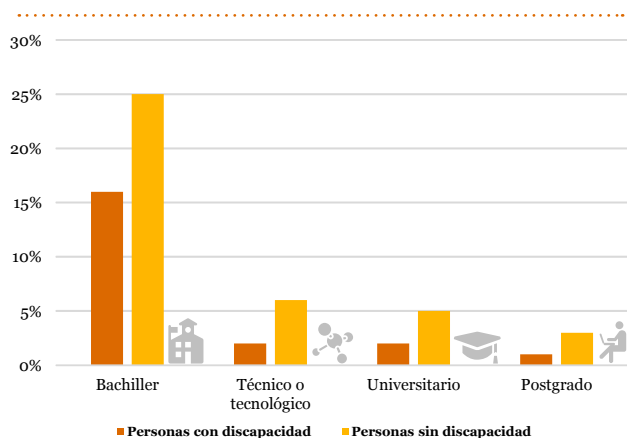
6. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Mujer y discapacidad en Colombia, <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/oag-boletin-14-mujer-y-discapacidad-en-colombia.pdf>, junio 2012

Las razones del problema de acceso al mercado laboral y la brecha salarial son múltiples, pero pueden resumirse en dos:

### 1. La correlación entre discapacidad y pobreza y, por extensión, la desigualdad en el acceso a la educación

Según la OMS, discapacidad y pobreza tienen una relación bidireccional. La discapacidad aumenta el riesgo de pobreza y la pobreza aumenta el riesgo de discapacidad. Las nuevas evidencias empíricas demuestran que las familias que tienen algún miembro con discapacidad están más expuestas a sufrir grandes desventajas sociales que las familias que no lo tienen. El factor negativo más relevante es el impacto de la pobreza en los niveles educativos. En general, los niños con discapacidad tienen menos posibilidades de comenzar sus estudios y mayores tasas de abandono escolar que el resto. Según la OMS, la relación entre discapacidad y menor nivel de educación es más robusta que la que existe entre la educación y otros tipos de características personales, como el sexo, el origen étnico, el lugar de residencia o el estatus económico. Colombia no es ajena a esta situación, como se muestra a continuación.

Figura 4. Último título obtenido de la población con discapacidad en Colombia.



Fuente: Población con registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad, DANE, total nacional en <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/discapacidad>, Marzo de 2010 y Fuerza laboral y educación, DANE, <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/fuerza-laboral-y-educacion>, 2010

Como se observa en la figura 4, las personas con discapacidad tienen menor probabilidad de obtener el mismo título que las personas sin discapacidad. La diferencia de acceso es sustancial en la titulación de bachiller, pero esa brecha se amplía exponencialmente conforme se avanza en el nivel educativo.

El bajo nivel de educación repercute negativamente en la productividad, que es un factor fundamental para

determinar el nivel de salario de un trabajador, si bien en el caso de las personas con discapacidad también influye en esa posición de desventaja el estereotipo negativo, extendido socialmente, de que su aportación laboral es inferior a la de las personas sin discapacidad.

### 2. Los entornos discapacitantes

Otro factor que explica la baja tasa de empleo de las personas con discapacidad es la existencia de lo que podemos llamar entornos discapacitantes. Este concepto incluye los entornos físicos, sociales y actitudinales que incrementan la discapacidad. En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas se subraya, en este sentido, la importancia de invertir para mejorar el acceso a edificios, carreteras, transportes, información y comunicaciones.

Un ejemplo de entorno discapacitante es la falta de adecuación del transporte público, lo cual tiene una doble consecuencia negativa: complica la movilidad y, al penalizar el desplazamiento, desincentiva la incorporación al mercado laboral, por el coste añadido que supone trasladarse hasta el puesto de trabajo.

La falta de ajustes razonables en el medio laboral que puedan facilitar la información y comunicación es otro elemento determinante. La adaptación del puesto de trabajo para garantizar que personas con diferentes tipos de discapacidad puedan acceder a medios informáticos y escritos accesibles es una asignatura pendiente. Es importante también desarrollar los servicios de apoyo a personas con discapacidad intelectual o psicossocial para que puedan desempeñar de forma adecuada sus funciones en el medio laboral.

Otro factor que hay que considerar es el de los prejuicios y las actitudes, que en muchos casos conducen a la estigmatización o a la marginación. Para combatir estas repercusiones, las personas con discapacidad (en especial la de carácter cognitivo) requieren apoyo social y emocional.

Los entornos discapacitantes se pueden eliminar o mitigar mediante políticas de inversión y de concienciación, cuyo efecto a medio plazo es el aumento en la productividad de las personas con discapacidad y también una mejora de su calidad de vida. En el caso de España, que en las últimas décadas ha apostado por aplicar políticas para intentar solventar los problemas de acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad, la productividad del colectivo, aproximada por los salarios y comparada con la de las personas sin discapacidad, es mayor que en Colombia. En concreto, el salario medio de las personas españolas con discapacidad fue aproximadamente un 83% del salario medio<sup>7</sup> que percibieron las personas sin discapacidad en 2013.

7. Diferencias salariales anuales: ratio salarial entre personas con y sin discapacidad, Instituto Nacional de Estadística (INE), <http://www.ine.es/prensa/np931.pdf>, 2013





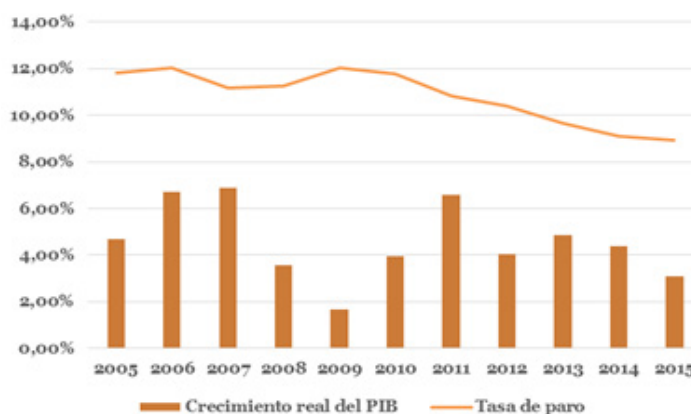
## Un crecimiento económico sostenido

Hay, por tanto, mucho por hacer para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia. Pero al mismo tiempo existen en la realidad del país factores y circunstancias positivas que permiten ser optimistas sobre el futuro del colectivo. Uno de esos factores favorables es el desarrollo del mercado laboral y de la economía nacional. En la última década, Colombia ha experimentado un crecimiento real sostenido en su Producto Interior Bruto (PIB), si bien desde mediados de 2014 la evolución de la economía se ha ralentizado por causas externas, en especial el enfriamiento de

la economía de China, la caída de los precios de las materias primas y la apreciación del dólar. El Fondo Monetario Internacional (FMI) espera que el crecimiento económico recupere su tasa potencial del 4% a partir de 2017.

En el contexto de una economía moderadamente vigorosa, el mercado laboral ha mejorado de modo significativo en la última década y la tasa de paro ha caído sin interrupción desde 2009. La reducción de los impuestos sobre el empleo en 2012 dinamizó la creación de puestos de trabajo y la tasa de paro ha permanecido desde 2013 por debajo del 10%, un nivel históricamente bajo para Colombia, como se puede ver en el gráfico adjunto.

Figura 5. Evolución del crecimiento real del PIB y la tasa de paro de Colombia.



Fuente: Banco Central de Colombia, [http://www.banrep.gov.co/es/series-estadisticas/see\\_prod\\_salar.htm](http://www.banrep.gov.co/es/series-estadisticas/see_prod_salar.htm) serie histórica hasta 2015 y DANE, Gran encuesta integrada de hogares, <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>, serie histórica hasta 2015

## El marco legal: realidades, leyendas y temores infundados

El marco legal es otro factor positivo. La normativa que regula la inclusión laboral en Colombia se inspira en la Constitución, que consagra el principio de no discriminación y establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a las personas con discapacidad que lo requieran, así como garantizarles el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. Colombia también suscribió la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en la que los países firmantes se comprometen a salvaguardar y promover su derecho a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, y cuyo cumplimiento ha sido evaluado por el Comité de Expertos de la Convención en agosto de 2016.

El desarrollo de estos principios se realiza a través de diversas leyes y disposiciones normativas. Entre ellas, destaca la ley 361 de 7 de febrero de 1997, por la cual se establecen mecanismos de inclusión laboral del colectivo.

La ley regula, entre otros muchos aspectos, dos tipos de incentivos para la contratación de trabajadores con discapacidad:

- **Preferencia en contratos y subvenciones.** El artículo 24 establece que las empresas en las que al menos el 10% de su plantilla está formada por personas con discapacidad tienen preferencia en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, ya sean públicos o privados. Asimismo, tendrán prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando se destinen al desarrollo de planes y programas en los que participen activamente los trabajadores con discapacidad.
- **Fiscalidad favorable.** El artículo 31 dispone que las empresas que contraten personas con un grado de discapacidad de al menos el 25% tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a los trabajadores. Además, también tienen derecho a reducir en un 50% la cuota obligatoria de aprendices.

Otras leyes complementarias son la 1.306 de 5 de junio de 2009, que regula la protección de las personas con discapacidad cognitiva, y la 1145, de 10 de julio de 2007, que crea el Sistema Nacional de Discapacidad.

Junto a esta realidad legal persisten en Colombia algunos temores infundados, tanto por parte de los empresarios como de las propias personas con discapacidad, que en algunos casos entorpecen el proceso de contratación. Está muy extendida la idea, por ejemplo, de que las empresas pueden tener problemas si contratan a personas con discapacidad que cobran pensión de invalidez o de sobreviviente. En ambos casos está contemplado y expresamente permitido por la ley 361 de 1997. Tampoco tiene fundamento el miedo de algunas personas con discapacidad a perder el cupo del régimen subsidiado si firman un contrato temporal o de aprendizaje. Esto demuestra la necesidad de una mayor información y concienciación tanto de las empresas como de las personas con discapacidad.

En líneas generales, la legislación de Colombia para la inclusión laboral de las personas con discapacidad es avanzada e incorpora importantes incentivos para las empresas. Sin embargo, por distintas razones, el cumplimiento normativo es desigual, y en muchos casos se desaprovechan los beneficios establecidos. Por ejemplo, las muy favorables ventajas de fiscalidad se aplican ocasionalmente porque para tener derecho a ellas es condición imprescindible que las empresas paguen la declaración de la renta, lo cual solo ocurre en una cada ocho compañías colombianas. En otros casos, la falta de fluidez en las relaciones entre la Administración y las empresas obstaculiza el proceso de solicitud de

los incentivos e impide que la legislación sea eficaz para estimular la contratación de trabajadores con discapacidad.

### ***Programas en marcha: una base para construir***

Además de contar con un marco legal favorable a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en Colombia se han emprendido en los últimos años diversos programas que pueden servir de base fértil sobre la que construir un modelo sostenible de inserción en el mercado de trabajo. Destacamos dos de ellos:

#### **1. Pacto de Productividad**

Es un programa empresarial de promoción laboral para personas con discapacidad iniciado en 2009, con financiación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y de instituciones nacionales. Los socios del programa son la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha, el Ministerio de Trabajo, la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), organizaciones locales y asociaciones empresariales. Su actividad se concentra en cuatro ciudades: Bogotá, Medellín, Cali y Pereira.

Pacto de Productividad orienta sus esfuerzos en torno a tres ejes de acción: la mejora de la cualificación laboral de las personas con discapacidad, la movilización de las empresas y el apoyo a la red de formación. En el período 2009-2014, los resultados del programa fueron los siguientes:





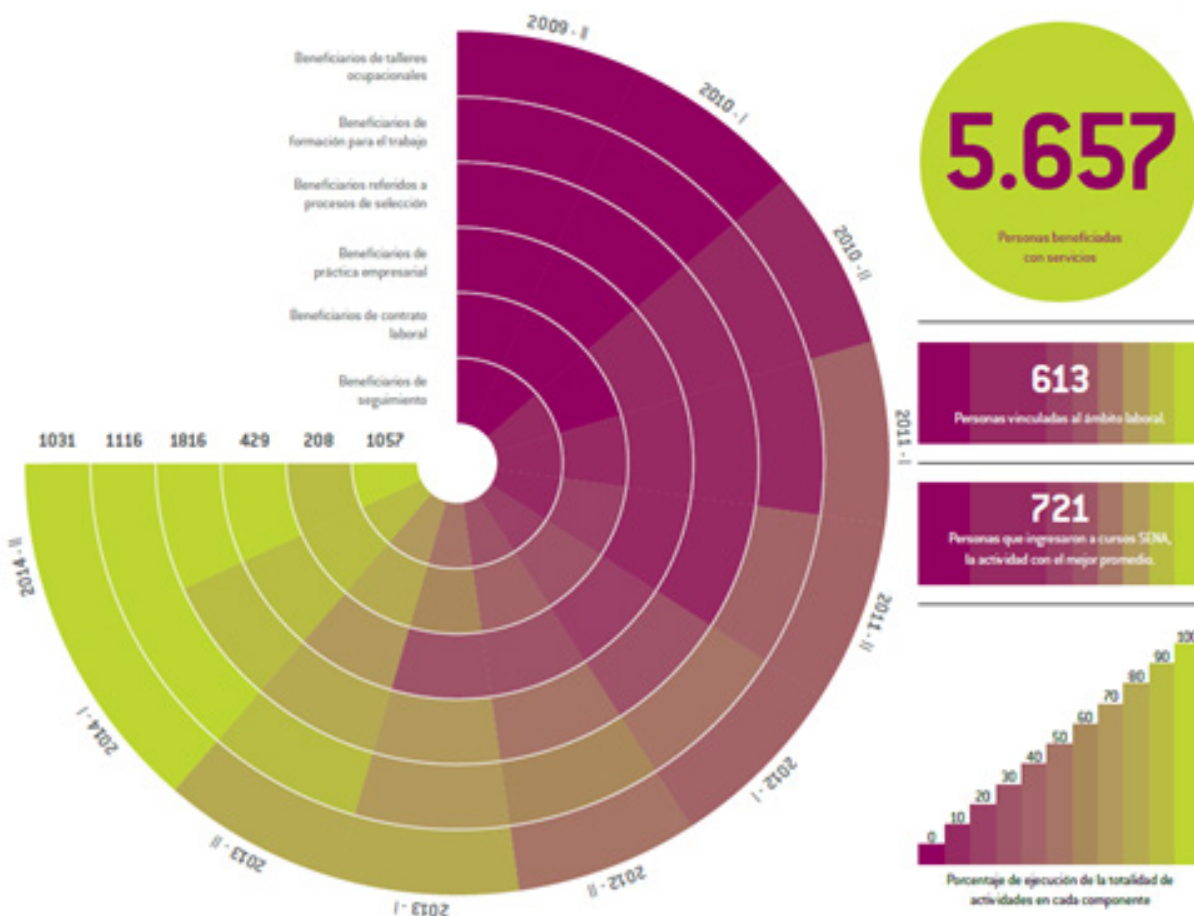
- Mejora de la cualificación laboral. Se beneficiaron 5.657 personas con discapacidad, a través de talleres ocupacionales, cursos de formación para el trabajo, referencias a procesos de selección, prácticas laborales, contratos y procesos de seguimiento. El grado de cumplimiento sobre los objetivos previstos fue del 147%.
- Movilización empresarial. Se realizaron actividades en tres direcciones: el acercamiento a las empresas y la firma de compromisos (67 eventos informativos y 1.568 compañías informadas); las actuaciones de preparación de empresas (203 talleres en los que se capacitaron 3.421 directivos y colaboradores), y el acompañamiento en las oportunidades y las vinculaciones laborales (asesoría en 444 procesos de selección e identificación de 1.550 oportunidades). El índice de cumplimiento fue del 369%.
- Apoyo a la red de formación. Recibieron asesoría 21 centros de formación y 47 talleres de orientación, se capacitaron 520 funcionarios y se impartieron 106 cursos. La tasa de cumplimiento fue del 266%.

El resultado económico del programa en el quinquenio 2009-2014 fue también satisfactorio. El pago de las empresas empleadoras a las personas con discapacidad vinculadas al Pacto de Productividad se elevó a 5.200 millones de pesos, es decir, el 111% de los recursos utilizados en el programa.

El programa ha sido también muy activo en la elaboración de informes y recomendaciones sobre los problemas de la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, como un estudio diagnóstico sobre las barreras de la inclusión laboral.

La experiencia acumulada por Pacto de Productividad es un legado muy valioso para cualquier iniciativa de inclusión laboral que se emprenda en Colombia. El éxito del programa está basado, en primer término, en el involucramiento transversal del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), cuya red de oficinas y de empleados públicos permite desplegar actuaciones con un alto grado de capilaridad.

Figura 6.  
Actividades para mejorar la cualificación laboral.



Fuente: Informe Pacto de Productividad, [http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2015/04/Corona\\_Pacto\\_vo3\\_NACIONAL.pdf](http://pactodeproductividad.com/inclusion/wp-content/uploads/2015/04/Corona_Pacto_vo3_NACIONAL.pdf), Abril de 2015

Asimismo, ha sido clave la movilización de las empresas colombianas a través de la Fundación Corona, la Fundación Saldarriaga Concha y las organizaciones empresariales asociadas, así como la estrecha cooperación con el BID. El esfuerzo coordinado de todos ellos ha permitido progresar tanto desde el punto de vista de concienciación del empresariado como de la adopción de medidas concretas para mejorar las oportunidades de inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad. De esta forma, ha quedado demostrado que la articulación de compromisos por parte de instituciones internacionales, nacionales, públicas, privadas y del Tercer Sector es el camino correcto para avanzar en la inclusión laboral.

El programa ha resultado también reforzado con la aplicación de una misma metodología y de un mismo sistema de funcionamiento en las cuatro ciudades implicadas en la iniciativa, lo cual ha garantizado la consistencia de los trabajos realizados.

Junto a estos logros, la experiencia de Pacto de Productividad ha puesto de relieve la existencia de retos estratégicos que deben ser abordados en el futuro para garantizar la continuidad y la eficacia de las medidas de inclusión laboral de las personas con discapacidad. El primer objetivo sería extender el radio de acción del programa a todo el territorio nacional, con el fin de llegar al mayor número posible de personas con discapacidad. Un segundo desafío sería reforzar los mecanismos de transferencia de conocimiento a los empleados del SENA, que como ha quedado reseñado tienen un papel crucial en el éxito de la iniciativa. La elevada rotación de los empleados públicos en la Administración colombiana dificulta ese necesario proceso de trasvase de conocimientos, pero existen procedimientos (manuales, protocolos, definición de itinerarios, etc.) que permiten asegurar la continuidad en las mejores condiciones de operatividad y eficacia.



## 2. Programa Ágora Colombia

Es un programa de cooperación dirigido a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad visual mediante acciones de orientación ocupacional, formación para el trabajo, emprendimiento y promoción laboral. Sus socios son el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Instituto Nacional para Ciegos (INCI), el Centro de Rehabilitación para Adultos Ciegos (CRAC), que actúa como administrador, y la Fundación ONCE para América Latina (FOAL). El programa estuvo financiado en su primera fase (2009-2012) por la Comunidad Autónoma de Madrid (España) y posteriormente su sostenimiento económico se distribuyó entre los socios. Su periodo de ejecución va desde marzo de 2009 hasta 31 de diciembre de 2019.

Ágora ofrece las herramientas de inclusión laboral necesarias para que las personas con discapacidad visual se responsabilicen de su vida y dispongan de recursos para conseguir un buen nivel de autonomía personal, prestando especial atención a las mujeres, que sufren doble discriminación (de género y por su discapacidad) y suelen estar en situación de mayor precariedad. Asimismo, en Ágora se concede especial importancia al emprendimiento como forma de acceder al autoempleo, para lo cual apoya a los beneficiarios desde la fase de diseño hasta la de búsqueda de financiación o seguimiento de la implantación del negocio. Por otro lado, el programa lleva a cabo una labor continuada de interlocución con entidades públicas y privadas que ofertan empleo. De esta forma, se genera una bolsa de trabajo que se gestiona en función de las necesidades y habilidades de las personas beneficiarias.

Sus ejes de actuación son, fundamentalmente, dos:

- Ruta de atención personalizada. A partir del registro y la clasificación ocupacional, el beneficiario accede a un itinerario específico (remisión a talleres de orientación profesional o centros de formación, formación complementaria o titulada, ubicación laboral, adaptación tiflotécnica del puesto de trabajo y seguimiento).
- Apoyo a las empresas. El programa realiza el acompañamiento y el seguimiento de las distintas fases del proceso de contratación: ofrece información a los empleadores sobre los perfiles ocupacionales de los candidatos, realiza el análisis y la adaptación de los puestos de trabajo, organiza talleres y facilita la vinculación laboral.

Para hacer posible estas prioridades, el programa Ágora identifica en primer término al colectivo de personas con discapacidad visual, adapta los centros de formación del SENA a sus necesidades, forma a sus profesionales y a los empleados públicos del SENA en las habilidades necesarias para la formación ocupacional y en recursos pedagógicos y tiflotécnicos e implanta herramientas en los centros de recursos.



En los ocho primeros años de ejecución, los resultados cuantitativos, correspondientes a las actividades desarrolladas fueron los siguientes:

<b>Beneficiarios Formación e Inserción Laboral Ágora Colombia</b>	<b>Total 2009 - 2016</b>
<b>1. Orientación profesional y laboral a beneficiarios</b>	<b>33.547</b>
<b>2. Capacitación profesional a personas</b>	<b>6.041</b>
<b>3. Inserción laboral de personas con discapacidad visual en empresas del sector público/privado</b>	<b>621</b>
<b>4. Apoyo al establecimiento de negocios autónomos (masajistas, quioscos solidarios...)</b>	<b>854</b>

Fuente: Programa Ágora Colombia.

Ágora Colombia es un caso de éxito de un programa de inserción laboral en un entorno de recursos reducidos. Como en el caso de Pacto de Productividad, su eficacia se basa en el compromiso de los agentes locales. La implicación y el esfuerzo de los empleados públicos del SENA (instructores, orientadores y gestores), en particular, son cruciales para ampliar la cobertura y la densidad del programa. Para la tercera fase de ejecución, que está actualmente en desarrollo, se espera que la cobertura alcance a las 33 regionales que operan en el territorio nacional.

Por otra parte, la metodología de Ágora está ensayada en otros países de América Latina con buenos resultados. El programa se encuentra implantado actualmente en 14 países, en los que se desarrolla en colaboración con entidades locales, tanto públicas como privadas. Su filosofía es también similar a la que inspira el programa de mediación laboral Inserta, promovido en España por la Fundación ONCE, aunque en este caso su ámbito de aplicación alcanza a todos los colectivos de personas con discapacidad, no solo a las personas con discapacidad visual.



## Las cifras, un telón de fondo difuso

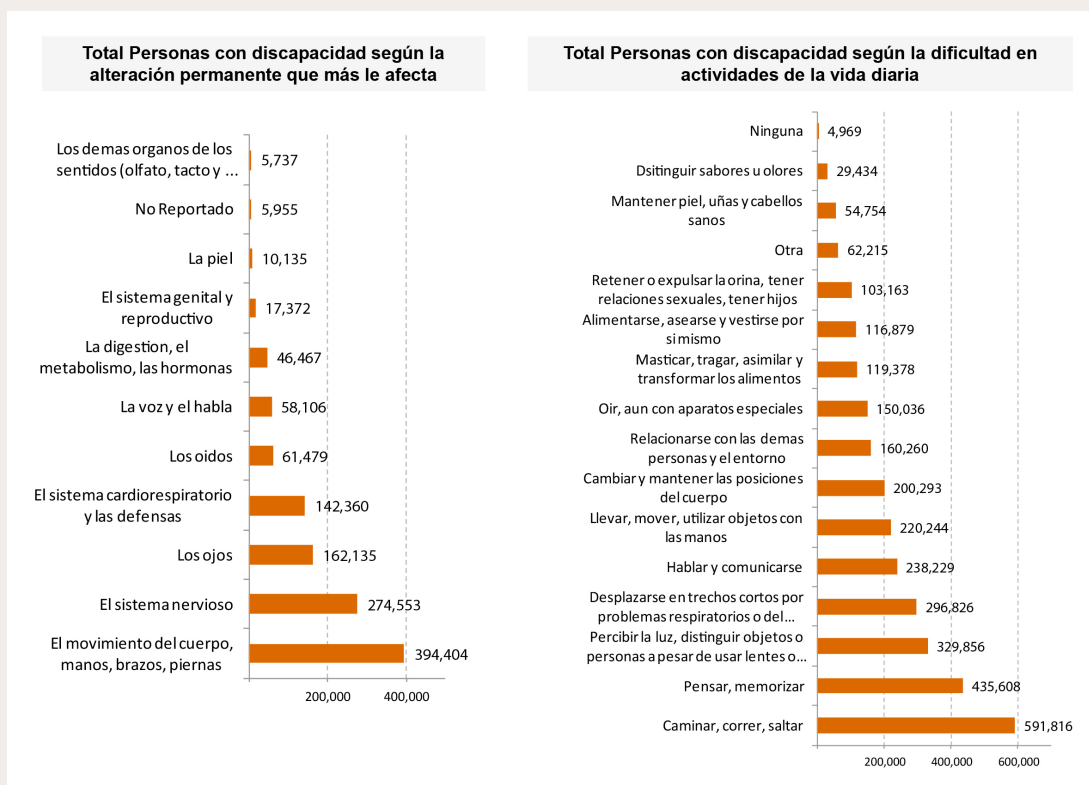


En Colombia, el principal responsable de recopilar datos sobre las personas con discapacidad es el Ministerio de Salud y Protección Social. A través de sus delegaciones, las personas con discapacidad pueden utilizar una herramienta denominada Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) que les permite aportar sus datos y las características de su discapacidad. Al tratarse de un registro (no una encuesta), la información que incluye es cedida voluntariamente por la propia persona con discapacidad, que se inscribe o no en función de las facilidades o incentivos que tenga para hacerlo. El RLCPD tenía registradas en mayo de 2016 un total de 1.250.275 personas. A pesar de sus limitaciones, los datos del registro pueden considerarse un punto de partida muy útil para conocer las dimensiones y la situación del colectivo de personas con discapacidad de Colombia, sobre todo porque ofrece información detallada sobre las distintas discapacidades y su incidencia geográfica, educativa, laboral o sanitaria.

El RLCPD permite por ejemplo conocer cuáles son las características funcionales que declaran las personas con discapacidad y cómo afectan a las actividades de su vida diaria. Como se puede apreciar en los gráficos adjuntos, la mayoría se refieren al movimiento del cuerpo (casi 400.000 personas, o un 33,5% del total) y, de forma correlativa, ello se traduce en dificultades para caminar, correr o saltar (así lo manifiestan cerca de 600.000 personas, es decir, el 50,2%). A la hora de analizar estos datos hay que tener en cuenta que cada persona con discapacidad puede presentar más de una alteración permanente o dificultad en su vida diaria, y que este tipo de registro evidencia además, la invisibilidad de las personas con discapacidad intelectual o psicosocial.

Figura 7.

### Frecuencia de las distintas limitaciones permanentes y dificultades en la vida diaria.



Fuente: Sala situacional de Personas con Discapacidad, Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, <https://discapacidad-colombia.com/phocadownloadpap/ESTADISTICAS/Sala-situacional-discapacidad-Nacional-agosto-2015.pdf>, Julio de 2015





A pesar de conocer la frecuencia con la que ocurren las distintas limitaciones, no existen datos sobre el grado de discapacidad, por lo que es difícil saber hasta qué punto esta situación les limita en la vida cotidiana. Aunque disponemos de datos genéricos sobre su incidencia en el mercado laboral según los cuales un 32,9% de las personas registradas declaraba no poder trabajar como consecuencia de su discapacidad, el registro no recoge información que permita distinguir si esta situación se debe a la falta de ajustes razonables o apoyos necesarios, o a otras circunstancias.

Una segunda fuente estadística proviene del Censo General de Población realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en 2005, en el que se incluyó una pregunta específica para conocer el número y las características de las personas con limitaciones funcionales permanentes. Según esta información, en aquel entonces había en Colombia 2.624.898 personas con limitaciones, es decir un 6,3% de la población. Una proyección posterior del Ministerio de Salud y Protección Social estima que en 2015 ese colectivo se elevaba hasta 3.051.217 personas.

Finalmente, también podemos estimar la incidencia de la discapacidad en la sociedad colombiana a través de métodos indirectos de cálculo de su prevalencia. La Organización Mundial de la Salud (OMS) elaboró una encuesta mundial sobre la salud en 2004 cuyos resultados aparecen incluidos en su Informe Mundial sobre la Discapacidad de 2011. De acuerdo con esa información, se estima que un 15,6% de la población mundial (758 millones de personas) tiene algún tipo de discapacidad. Ese porcentaje es el resultado de una media ponderada entre países de renta alta y baja, a los que asigna promedios del 11,8% y del 18%,

respectivamente. Teniendo en cuenta que Colombia está considerado a estos efectos un país de renta alta (los que tienen una renta nacional *per cápita* superior a los 3.255 dólares al año), la tasa de prevalencia del 11,8% supone, utilizando los datos de población de 2015, que el número de personas con discapacidad se elevaría hasta 5.552.965.

Como vemos, el arco de estimaciones numéricas es muy amplio, como consecuencia de la disparidad de fuentes estadísticas y de la heterogeneidad de los criterios de definición y de recolección de la información. Pero cualesquiera que sean los datos que se tomen como referencia, lo que parece claro, tal y como corrobora la OMS, es que la discapacidad es una condición que va en aumento, sobre todo en los países de renta alta, que tienen una pirámide de población envejecida. En las sociedades de los países desarrollados (y también en las de algunos emergentes) cada vez hay más mayores de 60 años, edad a partir de la cual la prevalencia de discapacidad aumenta de forma significativa. La propia OMS confirma esta tendencia al comparar los datos disponibles actualmente con los de la década de los 70, en los que se estimaba que la incidencia a nivel mundial era de solo el 10%.

Una de las limitaciones estadísticas que afectan a casi todos los países del mundo es la escasa medición del impacto de las barreras actitudinales (prejuicios, estigmas, ignorancia...) o de entorno construido (dificultad de acceso a viviendas, locales, lugares de trabajo y espacio urbano) en la creación de una sociedad discapacitante. La evaluación cuantitativa de ese impacto es un reto también en Colombia.



## Así lo ve Naciones Unidas



En el examen realizado en agosto de 2016 por parte del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas a Colombia, se efectuó una serie de observaciones sobre la situación de las personas con discapacidad en Colombia. En el apartado correspondiente al trabajo y empleo, el Comité enumera algunas preocupaciones y propone al Estado colombiano diversas recomendaciones:

*“Al Comité le preocupa que los esfuerzos para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad son escasos y de bajo impacto, aunado a las evidentes desigualdades interseccionales. También le preocupa la persistente discriminación basada en la discapacidad y la ausencia de una regulación de los ajustes razonables.*

*El Comité le recomienda al Estado parte que:*

- a). *Adopte medidas para agilizar el pleno empleo de personas con discapacidad en el mercado de trabajo abierto, incluyendo medidas de acción afirmativa y el combate de la discriminación por motivos de la discapacidad;*
- b). *Adopte normas que regulen los ajustes razonables en la esfera del empleo;*
- c). *Se guíe por el artículo 27 en la implementación de la meta 8.5 del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, para asegurar el logro de un empleo productivo y decente para todas las personas, incluyendo personas con discapacidad en línea con el principio de remuneración igual por trabajo de igual valor”.*







# 3

## Los objetivos de empleo. Así ganamos todos

Una vez descrita la situación de la inserción laboral de las personas con discapacidad en Colombia, pasamos a cuantificar el impacto positivo de su incorporación al mercado de trabajo en el PIB y en la economía en general. A través de un modelo basado en estudios previos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), demostraremos las ventajas para la producción económica. Asimismo, constataremos cómo los beneficios desbordan el ámbito puramente macroeconómico y alcanzan a todos los grupos de interés.

### Una perspectiva positiva: poniendo cifras a la inclusión laboral

Desde finales de la década de los 90, existe un gran interés en los organismos internacionales por conocer y cuantificar el impacto negativo que genera la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral.

El primer intento relevante de crear un modelo de este tipo lo realizó en 1997 el Instituto Roeher<sup>8</sup>, una organización sin ánimo de lucro ubicada en Toronto (Canadá), que parte de un enfoque *bottom-up* (abajo-arriba) para calcular las pérdidas anuales en términos de PIB relacionadas con la discapacidad en Canadá. Tres años después, el Banco Mundial publicó un estudio<sup>9</sup> que incluía una extrapolación de los datos de Canadá al resto de países y en el que se estimaba que las pérdidas anuales a nivel global

eran de entre 1,37 y 1,94 billones de dólares. En 2009<sup>10</sup>, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó otro informe con el mismo enfoque *bottom-up*, pero con la inclusión de variables de participación y actividad de cada país.

En el presente estudio se desarrolla un modelo basado en el trabajo de la OIT con una ligera variación, al no disponer de datos sobre el grado de discapacidad en Colombia. Además, se ha cambiado la perspectiva, ya que lo que se mide no es el impacto de la no participación del colectivo en el mercado laboral, sino su reverso positivo, es decir cuáles serían las consecuencias favorables de su incorporación al tejido productivo.

El modelo que hemos desarrollado estima los impactos positivos generados por la mejora de la situación laboral de las personas con discapacidad en tres tipos de indicadores:

- La diferencia entre la productividad actual y la potencial (es decir, sin entornos discapacitantes) de los trabajadores con discapacidad.
- La brecha entre la tasa de paro actual y la que se podría alcanzar con mejores políticas de inserción laboral.
- La diferencia entre la tasa de inactividad real y la potencial si se incentiva la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.



8. Rioux, M, "Enabling the well-being of persons with disabilities". (Roeher Institute, Toronto), 1998.

9. Robert L. Metts, "Disability issues, trends and recommendations for the World Bank", <http://siteresources.worldbank.org/DISABILITY/ Resources/280658-1172606907476/DisabilityIssuesMetts.pdf>, febrero 2000

10. Sebastian Backup, "The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work", [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS\\_119305/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_119305/lang--en/index.htm), 2009

## Escenarios y supuestos

Para la obtención de resultados es necesario comparar los datos observados con una situación mejorada. En este sentido, se han considerado dos tipos de escenarios:

- **Escenario 1. Convergencia con las brechas en España.** Se considera que el caso de Colombia puede analizarse de forma comparativa con un país similar en población y algunas magnitudes macroeconómicas sociales, que pueden hacer converger sus diferencias de paro e inactividad con las observadas en el país seleccionado. Un país comparable sería España, dado que ambos países cuentan con aproximadamente la misma población, tienen grandes similitudes culturales y les une un fuerte vínculo empresarial. Para estimar los nuevos niveles de cada una de estas variables se tienen en cuenta los ratios entre las tasas de ocupación, paro e inactividad de personas con y sin discapacidad. Este escenario supone que la productividad de cada persona con discapacidad pasa a ser la misma que en España.
- **Escenario 2. Eliminación de las brechas de Colombia.** Se considera que Colombia suprime las brechas que existen entre las personas con y sin discapacidad dentro del país. Debido a la carencia de datos presentaremos un modelo conservador en el cual el 32%<sup>14</sup> de personas con discapacidad que declara no poder trabajar de manera permanente se mantiene inactivo. Se estima además que la productividad de los trabajadores con discapacidad es el 90% de los que no la tienen por ausencia de ajustes razonables y apoyos necesarios.

Además de los escenarios anteriores, el modelo necesita de algunos supuestos y ajustes a fin de facilitar la comparabilidad con otros países. Son los siguientes:

- El dato utilizado para el porcentaje de personas con discapacidad en Colombia es el estimado por la OMS para países de renta alta, es decir, un 11,8% de personas con discapacidad. Para países de renta baja, el porcentaje estimado es del 18%. En este caso, además de cumplir con el criterio de la OMS sobre el nivel de renta, se elige la cifra más baja con el fin de cuantificar el impacto de manera conservadora. Si extrapolamos ese 11,8% a la población de 2015, en la actualidad habría 5.552.966 personas con discapacidad en Colombia.
- El criterio que se usa en Colombia para definir las personas en edad de trabajar es que tengan más de 12 años en zonas urbanas y más de 10 años en zonas rurales. De acuerdo con esa pauta, la población con discapacidad en edad de trabajar sería de 5.124.721 personas. Sin embargo, para mejorar la comparabilidad de los resultados hemos aplicado el criterio utilizado por la OCDE, es decir, las personas que tienen entre 15 y 64 años. Con ese ajuste, la población con discapacidad en edad de trabajar sería de 3.086.131 personas. Las tasas de ocupados, de paro y de inactividad se refieren por tanto exclusivamente a las personas de ese grupo de edad.
- La producción media del trabajo es equivalente al PIB por ocupado extraído de la base de datos de la OCDE. En 2014, el valor de la producción media del trabajo era de 31.998.465 pesos (unos 12.051 euros).

## Características comunes de España y Colombia



- Una población de dimensiones similares: de acuerdo a los datos estadísticos del Banco Mundial, la población de España en 2015 se aproximaba a los 47 millones de personas, muy similar a la de Colombia que se situaba cerca de 48 millones de personas en las mismas fechas<sup>11</sup>.
- Más allá de compartir un idioma común, España y Colombia presentan gran cantidad de similitudes culturales, en términos de formas de vida, valores... lo que ha ayudado significativamente a la creación y el mantenimiento de las buenas relaciones entre ambos países. En 2015, residían más de 145 mil colombianos en España, situándose en la séptima nacionalidad en número de residentes, asimismo, Colombia es el séptimo país en cuanto a emigración de españoles se refiere<sup>12</sup>.
- Un fuerte vínculo empresarial: España y Colombia han desarrollado tradicionalmente un fuerte vínculo empresarial que se traduce en un volumen significativo de exportaciones desde Colombia a España (1.611 millones de euros en 2015) y viceversa (884 millones de euros en 2015)<sup>13</sup>. Adicionalmente, en términos acumulados, España es el tercer país en términos de contribución a la Inversión Extranjera Directa (IED) en Colombia.

11. Banco Mundial, <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>, 2015

12. INE, <http://www.ine.es/prensa/np980.pdf>, 2015

13. ICEX, Guía País Colombia, <http://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/el-mercado-estudios-informes/DOC2017697644.html?idPais=CO>, 2016

14. Porcentaje de personas que se han declarado "incapacitados para trabajar de forma permanente" con y sin pensión en el "Registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad" en DANE. Son personas que no pueden realizar ninguna tarea ni de forma habitual ni puntual. <http://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-registros-vitales/discapacidad>, 2010



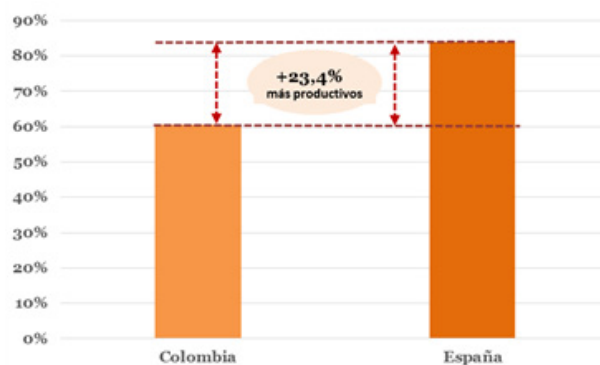
- Para calcular la productividad de una persona con discapacidad en Colombia se ha comparado su salario medio con el de una persona sin discapacidad. Al no disponer de datos sobre el salario medio de las personas con discapacidad se le ha asignado el salario mínimo. Se trata de un supuesto conservador/optimista, ya que según la Consejería de Presidencia por la Equidad de la Mujer un 91% de las personas con discapacidad ingresan menos que el nivel del salario mínimo. Además tampoco se cuenta con indicadores que permitan medir el impacto real de la falta de ajustes razonables y apoyos necesarios en la productividad de las personas con discapacidad. En consecuencia, se estima que la productividad de una persona con discapacidad en Colombia es un 60% de una persona sin discapacidad, asimilando brecha salarial a productividad. Este porcentaje es el resultante de dividir el salario mínimo por el salario medio de una persona sin discapacidad.
- Entre la población con discapacidad hay un 32,8% de personas que declara no poder trabajar de manera permanente y que se mantiene en la inactividad. Este concepto es tratado de la siguiente manera:
  - En el escenario 1, la convergencia con las brechas de España implica que Colombia podría perfectamente llegar a la misma situación que el caso español, es decir, una mejora parcial, y por tanto suponemos que el grupo de personas con discapacidad que declara no poder trabajar de manera permanente no se ve afectado por los cambios ya que España ha logrado esos niveles en el mercado laboral.
  - En el escenario 2, la eliminación de las brechas en Colombia entre personas con y sin discapacidad se logra una vez considerado el grupo de personas con discapacidad que declara no poder trabajar. Por tanto, la eliminación de la brecha de inactividad estaría limitada por la presencia de este grupo de personas.

## Escenario 1. Convergencia con España

En este escenario se compara la situación actual de Colombia con la de España, donde el colectivo de personas con discapacidad ha logrado algunas cuotas de inclusión superiores, si bien, al igual que en la mayoría de los países, persisten brechas en productividad, paro e inactividad. Sin embargo, la comparación es relevante ya que la reducción de esas diferencias al mismo nivel que las de España representaría para Colombia una mejora significativa, aunque parcial, de la situación de sus ciudadanos con discapacidad.

Para comenzar, hemos comparado los datos de productividad. Como ha quedado dicho, asumimos que en Colombia, las personas con discapacidad reciben un salario equivalente al 60% del salario medio del resto de la población. En España, el porcentaje es del 83%. En consecuencia, los trabajadores con discapacidad de España tienen un salario medio superior en 23 p.p. al que poseen en Colombia cuando lo comparamos con los salarios medios.

Figura 8. Comparación entre las productividades de las personas con discapacidad en España y en Colombia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la OCDE, Ministerio de Trabajo de Colombia e INE.

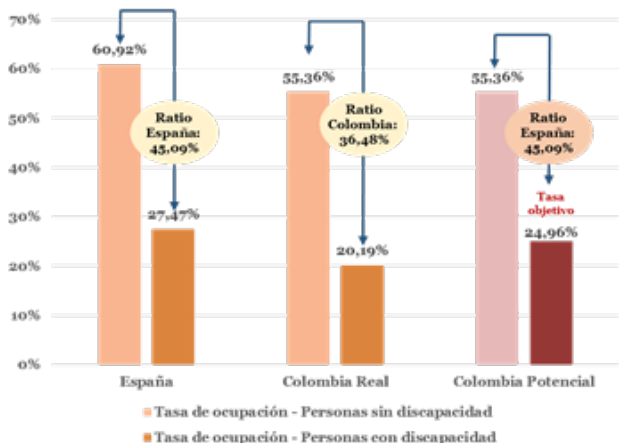
La diferencia en productividad se atribuye a las políticas desarrolladas en España durante décadas que han permitido avances en la reducción de los entornos discapacitantes.

En cuanto a la situación del mercado laboral, las diferencias que se aprecian en ocupación, paro e inactividad son también más reducidas en España. Para determinar los niveles a los que debe ajustarse Colombia para equipararse a España, en este escenario comparamos el mercado laboral de las personas con discapacidad y sin discapacidad.



Por ejemplo, la figura 9 muestra una relación entre la tasa de ocupados de las personas con y sin discapacidad para los dos países. En el caso de España, el ratio es del 45,09% mientras que el de Colombia es del 36,48%. Eso significa que para que Colombia iguale a España en el índice relativo de ocupación de personas con discapacidad es necesario que su tasa pase del 20,19% al 24,96%.

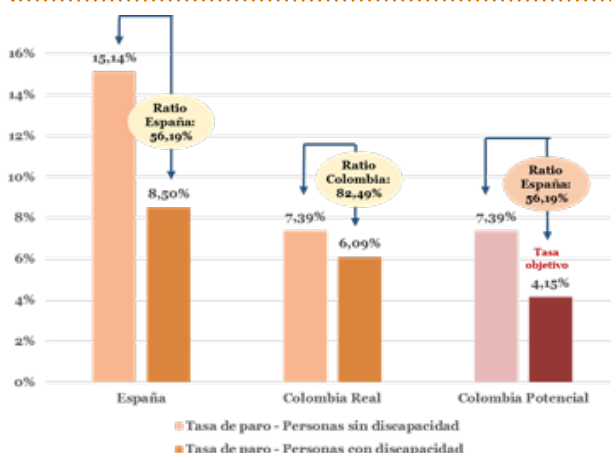
Figura 9. Comparación de ratios de las tasas de ocupación de personas con y sin discapacidad de Colombia y España.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (<http://www.ine.es/>) y del DANE (<http://www.dane.gov.co/index.php/en>)

El mismo método hemos empleado para calcular la tasa objetivo del paro. Como se muestra en la figura 10, el ratio de paro entre personas con y sin discapacidad es menor en España (56,19%) que en Colombia (82,49%). Por tanto, España parte de una situación más favorable ya que hay menos parados con discapacidad por cada parado sin discapacidad. Para que Colombia iguale a España en esta relación necesita una tasa de paro objetivo de 4,15%, frente al 6,09% actual.

Figura 10. Comparación de ratios de las tasas de paro de personas con y sin discapacidad de Colombia y España.

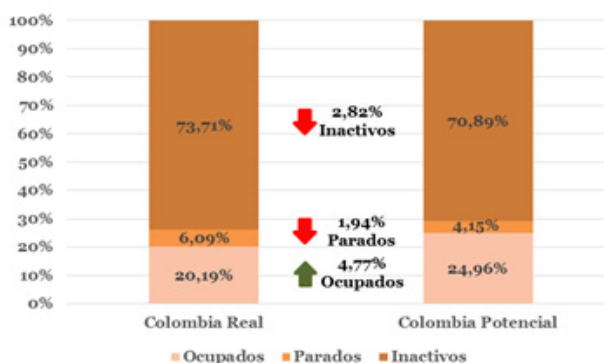


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (<http://www.ine.es/>) y del DANE (<http://www.dane.gov.co/index.php/en>)



Para completar la composición del mercado laboral potencial falta por determinar la tasa objetivo de la inactividad. Al haber calculado anteriormente las tasas objetivo de la ocupación y del paro, es posible estimar esta tasa, ya que entre las tres deben sumar un 100%. Por tanto, para converger con la más favorable situación de España la tasa de inactividad debería ser de un 70,89% en lugar del 73,71%.

Figura 11. Composición final del mercado laboral colombiano para escenario 1 – convergencia con España.



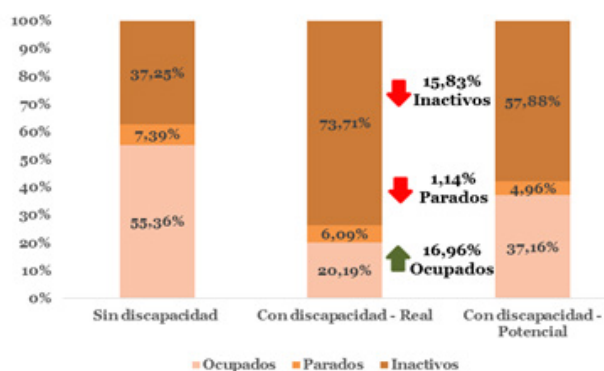
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DANE (<http://www.dane.gov.co/index.php/en>)

Sobre la base de esas tasas, y teniendo en cuenta que la población estimada de personas con discapacidad en edad de trabajar en 2015 era de 3.086.131, las variaciones para converger con España supondrían un flujo de 147.086 nuevos ocupados, de los cuales 60.107 personas dejarían el paro y otras 86.979 saldrían de la situación de inactividad.

## Escenario 2. Eliminación de las brechas en Colombia

En este escenario se contempla la supresión de las diferencias en el mercado de trabajo entre personas con y sin discapacidad. Para la visualización de este escenario de igualdad, trasladamos la composición y el perfil del mercado laboral de las personas sin discapacidad al colectivo de las personas con discapacidad, pero siempre teniendo en cuenta que un 32,88% de las personas con discapacidad se mantiene inactivo. Por ello, hemos aplicado las características del mercado de trabajo de las personas sin discapacidad al 67,12% de la población con discapacidad en edad de trabajar.

Figura 12.  
**Composición final del mercado laboral para escenario 2 – eliminación de brechas en Colombia.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del DANE (<http://www.dane.gov.co/index.php/en>)

La figura 12 muestra el resultado de la eliminación de las brechas entre los dos colectivos. Como se puede ver, los cambios son más significativos que en el primer escenario. Prácticamente un cuarto de las personas con discapacidad que son ahora inactivas pasan a formar parte de la fuerza laboral y la mayoría logra conseguir un empleo. Además del cambio en la tasa de inactividad, la tasa de paro de las personas con discapacidad también se reduce. En su conjunto, la tasa de actividad pasa a ser de un 26,28% a un 42,12%. Esta cifra no llega a igualar la tasa del 75,55% de las personas sin discapacidad, ya que, como se ha mencionado anteriormente, partimos del supuesto conservador de que existe un grupo de personas con discapacidad que se mantiene inactivo, lo que condiciona la composición del mercado laboral final.

En términos absolutos, las variaciones implican que 523.478 personas asegurarían un nuevo empleo. Este flujo de personas es muy significativo ya que equivale a un 2,38% del número de trabajadores que había en Colombia en el año 2015. La mayoría de estos nuevos ocupados (488.431) procederían de la situación de inactividad. El resto (35.047) provendrían del paro.

15. Tipo de cambio 1 EUR = 3.045,97 COP (promedio 2015)

## Los resultados: ante una gran oportunidad

Los resultados del modelo sugieren que Colombia tiene ante sí la gran oportunidad de impulsar de manera sustancial su crecimiento del PIB, a través del esfuerzo por mejorar la inclusión laboral de sus ciudadanos con discapacidad y para reducir los entornos discapacitantes que dificultan su inserción en el mercado de trabajo. Estos son los resultados detallados:

### Beneficios del escenario 1

Si Colombia toma como referencia un país similar en población y otros aspectos macroeconómicos y sociales, como es el caso de España, y se sitúa al mismo nivel de inclusión en el mercado laboral y productividad, el impacto generado sería de aproximadamente 8.6 billones de pesos anuales, es decir, unos 2.831 millones de euros al año<sup>15</sup>. Esta cifra equivale al 1,08% del PIB de Colombia en 2015. En términos de PIB per cápita de 2015, cada colombiano pasaría de 5.587 a 5.647 euros, es decir, 60 euros más.

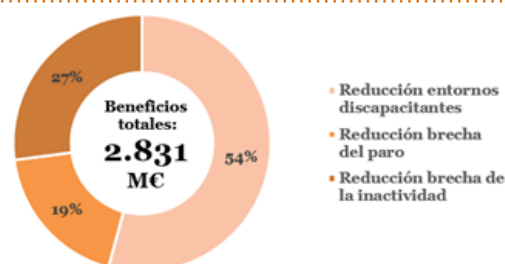
Como se observa en la figura 13, de los 2.831 millones de euros de beneficios que se generarían, un 54% (1.535 millones de euros o 4,6 billones de pesos) provendrían de la reducción de los entornos discapacitantes. Este dato es revelador ya que confirma la importancia de la aplicación de políticas en este ámbito.

Las ventajas derivadas de la reducción en la brecha de inactividad, como consecuencia de la incorporación de personas con discapacidad a la fuerza laboral, se cuantifican en 767 millones de euros anuales (2,33 billones de pesos). El colectivo beneficiado son personas que ni trabajan ni buscan empleo, pero que pueden hacerlo si se les facilitan las herramientas necesarias.

Por último, la reducción en la brecha de paro aportaría unos 529 millones de euros (1,6 billones de pesos) de beneficios al año, provenientes de parados que encuentran trabajo.

Estos beneficios se generan como consecuencia de la aplicación de una productividad de las personas con discapacidad del 83% (la misma que hay en España), tanto para los 147.086 nuevos empleados como para las personas que ya estaban trabajando.

Figura 13.  
**Desglose de los beneficios como resultado de la convergencia de las brechas con España.**



Fuente: Elaboración propia.



Adicionalmente, y aunque no sean parámetros económicos que computen en el PIB, habría que considerar otros dos importantes beneficios económicos de este escenario: por un lado el impacto presupuestario en políticas asistencialistas y por otro lado el impacto en las familias.

En primer lugar, la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad significará una reducción del gasto en políticas asistenciales por parte de la Administración Pública, ya que permiten ahorrarse pensiones no contributivas y reducen el gasto en prestaciones sociales. Esta reducción permitirá liberar recursos que pueden ser dedicados a otros ámbitos clave de la sociedad y la economía colombiana.

Por otro lado, la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad significará la liberación tanto de recursos como de tiempo en el entorno familiar. Así, los recursos liberados dentro de las familias podrían resultar en un efecto económico y social positivo adicional. De hecho, el aumento de tiempo disponible de las familias podría tener un impacto positivo en el PIB si el tiempo liberado se dedica a actividades productivas.

## Beneficios del escenario 2

Las ventajas de este escenario, en el que Colombia elimina las brechas entre personas con y sin discapacidad, logrando además una productividad del 90%, son muy considerables. El impacto generado sería de unos 20,9 billones de pesos anuales, es decir, unos 6.883 millones de euros al año. Esta cifra equivale al 2,62% del PIB de Colombia en 2015. En términos de PIB per cápita de 2015, se pasaría de 5.587 a 5.733 euros, es decir, 146 euros más.

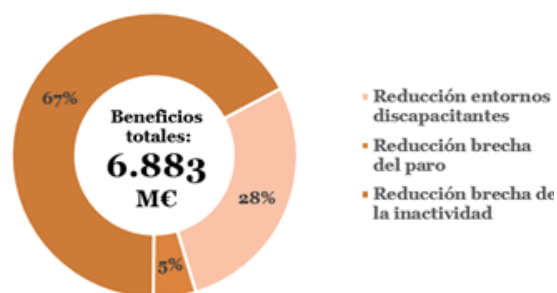
En este caso, la distribución de los beneficios es distinta a la del escenario 1. Como se puede observar en la figura 16, las ventajas generadas por el cierre de la brecha de inactividad tienen el mayor peso (un 67%). Esto se explica por la gran cantidad de personas con discapacidad que abandonarían la inactividad para sumarse a la fuerza laboral ocupada (523.478 personas se asegurarían un nuevo empleo), casi duplicando la actual cifra de trabajadores con discapacidad. El valor generado por este flujo en la composición laboral es de 4.618 millones de euros (14 billones de pesos).

Los beneficios generados por la reducción de los entornos discapacitantes (aumento de la productividad de las personas ocupadas con discapacidad al 90%) alcanza los 1.934 millones de euros (5,8 billones de pesos), un 27% del total.

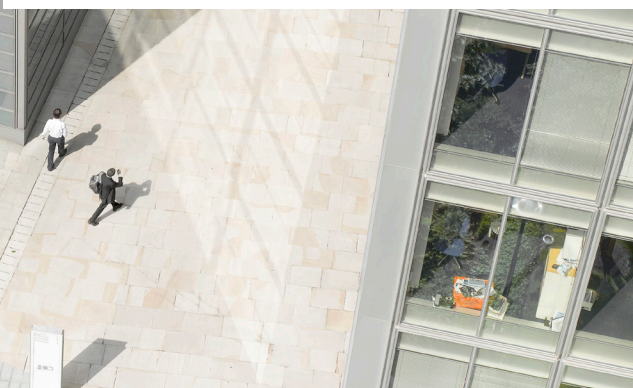
El resto del beneficio, mucho más limitado, proviene de la supresión de la brecha del paro entre personas con y sin discapacidad, al haber más oportunidades en el mercado laboral. El valor de este beneficio, que representa el 5% del total, es de 331 millones de euros (1 billón de pesos).

Al igual que en el caso del escenario 1, en escenario 2 también tendrá un efecto relevante en las finanzas públicas y en el bienestar de las familias, tal y como se ha descrito anteriormente. En este segundo escenario, estos efectos serán más relevantes, en la medida en la que se contempla una mayor incorporación al mercado laboral.

Figura 14.  
**Desglose de los beneficios como resultado de la eliminación de las brechas en Colombia.**



Fuente: Elaboración propia.





## Un impacto positivo multiplicado



Con ser importantes las ventajas para la producción económica, los beneficios de la reducción o desaparición de las diferencias en la participación en el mercado laboral de personas con y sin discapacidad exceden en mucho el ámbito puramente macroeconómico y generan un gran valor basado en la diversidad e inclusión. Sus efectos favorables se multiplican y alcanzan a todos los grupos de interés:

- **Las personas con discapacidad.** La inserción laboral les ofrece la posibilidad de desarrollarse tanto desde el punto de vista profesional (contribuyen al tejido productivo) como económico (aportan ingresos al hogar) y personal (amplían su círculo de relaciones), lo cual redundará en una mejora de su estado de ánimo y de su calidad de vida. Además, les permite romper la dependencia asistencial.
- **Las familias.** La incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo les permite ganar en autonomía, suficiencia de recursos y confianza, lo que resuelve en parte una de las grandes preocupaciones de su entorno familiar: cómo se las arreglarán cuando se queden solos. Además, libera tiempo, energía y recursos de las familias.
- **Las empresas.** La presencia de personas con discapacidad es una experiencia gratificante para los empleados, que tienen la oportunidad de compartir responsabilidades con trabajadores con otras capacidades. Además, tiende a aumentar la productividad, mejora el clima laboral, fomenta la tolerancia y estimula la aceptación de la diversidad. Asimismo, es un elemento diferenciador que permite llegar a nuevos clientes y mercados.
- **Las Administraciones Públicas.** La contribución laboral de las personas con discapacidad tiene un doble efecto positivo sobre las arcas públicas: por un lado, aumenta los ingresos fiscales, sobre todo a través del consumo; por otro, reduce los gastos necesarios para asistir a la población con discapacidad.
- **La sociedad en su conjunto.** Una sociedad que incluye a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo es más completa y empática y refuerza los vínculos de los ciudadanos con los que les rodean.

## Una visión internacional: disparidades y rasgos comunes



En general, no es fácil extraer conclusiones de las comparaciones entre los distintos países sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, porque las estadísticas nacionales son heterogéneas y los criterios que se utilizan para medir los diferentes indicadores de su participación en el mercado laboral no siempre coinciden. En particular, hay sensibles diferencias en la metodología que se utiliza para cuantificar la base de la población con discapacidad. Pese a estas limitaciones, se pueden identificar algunos rasgos comunes a nivel internacional. Las tasas de actividad y empleo de las personas con discapacidad, aunque difieren de unos países a otros, son en general sensiblemente inferiores a las del resto de la población. Las personas con discapacidad también suelen tener una tasa de desempleo mayor que la población general, aunque no siempre es así.

Por regiones, en Europa es donde las personas con discapacidad tienen un mayor acceso al mercado laboral, lo cual pone de relieve la eficiencia de la sociedad y la economía europeas para ofrecer oportunidades laborales a todas aquellas personas con discapacidad que quieren trabajar. Los criterios europeos de medición de la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral se basan en dos definiciones distintas, según el grado de afectación. De acuerdo con el criterio de personas con dificultades en actividades básicas, el porcentaje de las personas que trabajan es del 47%, muy superior al de Estados Unidos o Latinoamérica, según los datos de Eurostat, la oficina estadística de la Unión Europea. Pero incluso en su variante más estricta (el colectivo de los que tienen limitaciones laborales por problemas de salud de larga duración) la tasa de empleo es bastante más alta que en otras regiones: casi cuatro de cada diez personas con ese tipo de discapacidad tienen trabajo. El índice de desempleo de las personas con limitaciones en el trabajo es del 7%, el mismo que el de las personas sin discapacidad<sup>16</sup>.

En Estados Unidos, la tasa de empleo del colectivo (un 32%) no es muy diferente a la de América Latina. Sin embargo, el índice de paro de las personas con discapacidad es bajo (un 8%), casi idéntico al de las personas sin discapacidad (un 7%).

En Latinoamérica la pauta general es que aproximadamente la mitad de las personas con discapacidad está en edad de trabajar. De ellas, cerca de un tercio realiza alguna actividad laboral, y la mayor parte percibe salarios inferiores a los de las personas sin discapacidad. Según los datos recopilados por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), Colombia se sitúa en la parte baja en la clasificación tanto en la tasa de actividad (solo una de cada cinco personas con discapacidad trabaja o quiere trabajar) como en la tasa de empleo (que se sitúa en el 15,9%). Sin embargo, hay que precisar que los porcentajes de Colombia parten de una población en edad de trabajar más amplia que en otros países (el criterio es tener más de diez años, cuando en el resto suele ser de entre 15 y 64 años), lo cual tiende a deprimir los índices de actividad laboral del país por puro efecto estadístico. Dentro de un rango muy amplio, que se explica por la heterogeneidad de las fuentes estadísticas, la tasa de empleo más alta es la de Brasil, con un 61,3%, mientras que la más baja es la de Argentina, con un 12,2%. En términos de tasa de actividad, destaca la que corresponde a Perú, con un 48,5%, y la más reducida es también Argentina, que reseña un 13,9%, siempre según los datos de la OISS.



Tasa	Estados Unidos		Unión Europea			
			Con dificultad en actividades básicas		Con limitaciones laborales por problemas de larga duración	
	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad	Con discapacidad	Sin discapacidad
Tasa sobre población en edad de trabajar	10%	90%	14%	86%	11%	89%
Tasa de empleo	32%	73%	47%	67%	38%	68%
Tasa de desempleo	8%	7%	12%	10%	17%	9%

16. Eurostat, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics), 2011





## El sector del juego, la financiación singular de la ONCE



Las concesiones públicas del juego se utilizan en muchos países del mundo como instrumento para financiar actividades de carácter social. Según el último informe de la Asociación Mundial de Loterías, el 28% de los cerca de 300.000 millones de ingresos de los operadores se destinan a buenas causas.

En este marco se inserta la actividad de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), que dedica una elevada proporción (casi el 39%) de sus ingresos por juego a atender a las necesidades de las personas ciegas y con otras discapacidades.

La ONCE es una organización singular. Se trata de una entidad de derecho público con carácter social cuyos fines se dirigen a la consecución de la autonomía personal y plena inclusión de las personas ciegas y con discapacidad visual grave. Además, la ONCE es también singular en su forma de financiarse. Junto a los recursos que habitualmente utiliza cualquier organización (donaciones, subvenciones, rendimientos de su patrimonio, etc.), el Estado le otorga la concesión estatal de la gestión en exclusiva de la venta del Cupón como modalidad derivada de la actividad estatal de loterías, y también le autoriza a gestionar otras modalidades de juego. A cambio, la ONCE se compromete a mantener un amplio sistema de protección social para las personas ciegas.

Asimismo, la ONCE financia a través del juego la Fundación ONCE, un instrumento de solidaridad de los ciegos españoles hacia otros colectivos de personas con discapacidad, y cuyo principal objetivo es la realización de programas de inclusión laboral, formación y empleo para personas con discapacidad. En concreto, el 3,1% de los ingresos

brutos generados por el juego se destinan a financiar la Fundación, en la que además de la ONCE están representadas las principales organizaciones españolas de personas con discapacidad.

En 2016, la facturación de la ONCE por productos de lotería se elevó a 1.918,3 millones de euros, lo que representa el 17,9% de los ingresos de los operadores estatales de lotería en España (que incluyen además a las Loterías y Apuestas del Estado) y el 5,18% del total de los ingresos generados por juego en España, según el Informe Anual del Juego. Las ventas por juego son uno de los dos pilares económicos de la ONCE, junto a la actividad empresarial.

La comercialización de los productos de juego permite ofrecer un empleo estable a personas ciegas o con otras discapacidades. En 2016, la plantilla media de agentes vendedores de la ONCE se elevó a 19.700 personas. De ellos, el 35% eran ciegos y el 65% restante tenía otro tipo de discapacidad, aproximadamente.

De cara al futuro, la ONCE planea desarrollar su estrategia internacional, de acuerdo con su Plan de Trabajo en el Área Internacional de Juego. Para facilitar la expansión internacional de sus actividades, el Gobierno aprobó a finales de 2015 la autorización para comercializar productos de juego junto a los operadores habilitados en siete países de América Latina, y se plantea la posibilidad de que la ONCE pueda vender sus productos propios de lotería, con el compromiso de dedicar una parte de los resultados a la inclusión de las personas con discapacidad en cada país, o en su caso a los fines sociales determinados por la legislación nacional.





## *Programa para el empleo de las personas con discapacidad en Iberoamérica*



En el año 2012, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social puso en funcionamiento este programa dirigido a fomentar la identificación y el intercambio de buenas prácticas en la promoción del empleo de personas con discapacidad en los países iberoamericanos.

El programa actúa en dos líneas: En las políticas públicas de promoción del empleo de las personas con discapacidad y en la promoción de la contratación de personas con discapacidad en el sector privado.

Con las instituciones públicas de los 16 países que se han sumado al programa, se ha creado una red de trabajo que se reúne anualmente para acordar las siguientes actuaciones del mismo. Así, se ha puesto en funcionamiento un “Observatorio de políticas públicas para el empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica” en el que se recopila información sobre las medidas tomadas por cada uno de los 22 países iberoamericanos, se han desarrollado

herramientas para mejorar la efectividad de los servicios de intermediación laboral y se recogen buenas prácticas en la promoción del empleo. Todos estos materiales se encuentran en la web del programa [www.iberinclusion.org](http://www.iberinclusion.org)

También dirigidos al sector público, se han celebrado cinco seminarios para personal funcionario de instituciones públicas responsables de esta materia y dos conferencias internacionales.

En cuanto al sector privado, se han celebrado tres ediciones del Foro de Empresas “Iberoamérica Incluye” en el que se presentan buenas prácticas en el empleo de personas con discapacidad y que reúne a empresas, organizaciones del tercer sector e instituciones públicas. Asimismo, se está desarrollando la “Red iberoamericana de empresas inclusivas” que reúne a empresas comprometidas con la discapacidad. En esta línea se otorga el premio “Iberoamérica Incluye” a los proyectos empresariales más innovadores.



# 4

## Los retos. El camino hacia la inclusión laboral

Hemos analizado la realidad laboral de la discapacidad en Colombia y cómo se compara con otros países y regiones del mundo. Hemos constatado los beneficios de naturaleza económica (y también social y emocional) que ofrece la inserción laboral de las personas con discapacidad. Ahora nos planteamos cuáles son los retos que el país tiene por delante para avanzar hacia su inclusión en el mercado de trabajo.

El punto de partida es una legislación favorable, inspirada en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y que desarrolla un marco normativo de estímulo a la contratación de personas con discapacidad. Ante ese escenario, existe el desafío de incorporar dicha normativa de manera transversal en la legislación en general. Además, las ventajas o beneficios de esta legislación debe ser ampliamente conocida, tanto por las empresas como por las personas con discapacidad, para hacer efectivo su impacto en la inclusión laboral. Asimismo, es preciso avanzar en la toma de conciencia por parte de la sociedad en su conjunto en relación a la inclusión de las personas con discapacidad, y profundizar las acciones de formación hacia este sector de la población acerca de sus derechos laborales para que puedan ejercerlos efectivamente. También será fundamental mejorar los mecanismos de

monitoreo de las medidas de inclusión laboral de las personas con discapacidad por parte de la administración.

Junto a ese marco, Colombia cuenta con una experiencia valiosa en el desarrollo de programas de empleo (como Pacto de Productividad o Ágora), que han servido en los últimos años para explorar nuevos caminos y para confirmar la importancia decisiva de coordinar a todos los agentes sociales y económicos implicados (organismos públicos y privados, asociaciones locales e internacionales, organizaciones del Tercer Sector...) para conseguir resultados fructíferos. Es clave, especialmente, la contribución de los agentes locales, cuya capacidad para crear redes de desarrollo de los programas permite amplificar sus repercusiones positivas, tanto a nivel funcional como geográfico. Por ejemplo, el trabajo desarrollado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que dispone de una estructura estable de empleados públicos, es muy importante para afianzar este tipo de iniciativas.

La experiencia de estos programas también nos enseña que las iniciativas de esta naturaleza han de ser sostenibles, tanto económica como estructuralmente, de tal manera que puedan prolongarse y perfeccionarse con el tiempo.





## ***El desafío de la visibilidad***

Con estas circunstancias y antecedentes, ¿cuáles son los retos que se presentan para mejorar la situación actual? El primer gran desafío es dar más relevancia a la discapacidad en la agenda nacional y hacer más visibles sus problemas. Nos encontramos ante un momento clave, pues la implementación del acuerdo de paz constituye una gran oportunidad para desarrollar políticas de inclusión laboral, ya que entre las víctimas encontramos cerca de 70.000 personas con discapacidad.

En ese contexto moderadamente favorable, pero rodeado de incertidumbres, la batería de posibilidades que se presentan para progresar hacia la inclusión laboral y la reducción de las diferencias entre personas con y sin discapacidad es muy amplia. La mayoría de ellas, como luego veremos, son de carácter estructural.

## ***La llave de las empresas***

El mayor desafío en el corto plazo es persuadir a las empresas. Son ellas las que tienen la llave. Ellas son las que crean empleo y ellas han de ser las que superen los prejuicios y asuman las ventajas (fiscales, administrativas, sociales, de rendimiento, de imagen) que conlleva la contratación de personas con discapacidad. En ese proceso de autoconvencimiento hay que acompañarles, y todos los esfuerzos de comunicación que se hagan para poner en su conocimiento el marco normativo y los beneficios reales a los que pueden optar serán bienvenidos. Asimismo, las ayudas en la identificación, formación, selección y contratación de las personas con discapacidad son también un potente incentivo para las empresas.

Estas actuaciones deberían ir de la mano de una campaña de concienciación y mentalización de la clase empresarial colombiana para hacerle ver que un trabajador no se mide por su condición sino por su rendimiento. Experiencias en diversas empresas acreditan que las personas con discapacidad son más productivas, llegan antes a trabajar, trabajan más en equipo, están más comprometidas con los objetivos de la empresa y tienen una actitud de constante superación.

En otros países de Latinoamérica y en Europa se han desarrollado iniciativas de concienciación a los empleadores, como la organización de foros temáticos con empresas líderes en cada sector, la implantación de programas relacionados con la discapacidad en escuelas de negocio y otros centros educativos, la inclusión de la discapacidad como factor diferencial positivo en la imagen de marca y las alianzas con asociaciones empresariales para identificar sus necesidades de talento. En este sentido, la labor de apoyo de organizaciones como la Fundación ANDI, de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, es imprescindible para trasladar el mensaje de la discapacidad a las compañías del país.

Pero no son solo las empresas las que necesitan concienciarse de los beneficios de la inserción en el mercado de trabajo. Es imprescindible que el colectivo de personas con discapacidad disponga de la información sobre sus derechos laborales, conozca los mecanismos e iniciativas de inclusión laboral, cuente con las herramientas para ejercer sus derechos. Mediante el empoderamiento de la población con discapacidad se podrá transitar de la cultura del asistencialismo a la cultura de la inclusión.





## Los retos a largo plazo

Junto a los retos mencionados anteriormente, en este estudio contemplamos otros desafíos orientados al largo plazo. Veamos algunos de ellos:



### Perfeccionamiento de los sistemas de gestión

#### **Certificación homogénea.**

La necesidad de contar con un método eficaz de clasificación y certificación que permita construir una base de datos amplia y de confianza.

Como hemos explicado anteriormente (ver capítulo 1 de este estudio), la estadística oficial es el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), de carácter voluntario y gestionado por el Ministerio de Salud, que a mayo de 2016 tenía inscritas un total de 1.250.275 personas. Esta cifra es entre dos y cuatro veces inferior a otras estimaciones basadas en encuestas, en buena parte porque se trata de un registro voluntario que ofrece pocos incentivos para darse de alta.

“El Comité de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad recomienda al Estado parte que revise los criterios para el RLCPD y los actualice en línea con el modelo de derechos humanos de la discapacidad. Asimismo le recomienda redoblar sus esfuerzos para ampliar el registro de personas con discapacidad, particularmente en las zonas rurales y más remotas. Le recomienda también que adopte medidas para garantizar la fiabilidad de los datos y para actualizar la información de manera periódica.”

El RLCPD representa un avance, porque ofrece información detallada sobre las distintas discapacidades y su incidencia geográfica, educativa, laboral o sanitaria. Sin embargo, el sistema para acreditar la discapacidad no está homogeneizado y sería necesario codificar procedimientos y herramientas y formar equipos de valoración especializados. La solución sería adoptar la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), un sistema elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para unificar la descripción de las funcionalidades de las personas con discapacidad. Colombia tiene en proyecto la elaboración de un Manual de Certificación de la Discapacidad, inspirado en la CIF, cuya aplicación supondría progresar en la dirección correcta.

#### **Mayor especialización de los empleados públicos.**

El personal de la Administración desempeña un papel clave en el desarrollo y el pleno aprovechamiento de los programas de empleo para personas con discapacidad. Su formación y especialización son fundamentales para maximizar su eficacia y también para facilitar la transferencia de conocimiento, teniendo en cuenta que en determinadas circunstancias la elevada tasa de rotación de los empleados públicos dificulta la consolidación de las iniciativas en marcha. La especialización es particularmente importante en organismos como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que ofrece a las personas con discapacidad servicios de intermediación laboral, capacitación técnica y promoción del emprendimiento. Un siguiente paso para transitar hacia un modelo de inclusión es transferir esta experiencia del SENA a toda su oferta de formación, incorporando en todas sus capacitaciones a las personas con discapacidad.



### Retos estructurales

#### **Bajo nivel de cumplimiento fiscal.**

El desarrollo de políticas públicas de apoyo a las personas con discapacidad requiere un aumento de los ingresos fiscales. La reforma de la estructura de la economía colombiana, donde casi la mitad de los empleos corresponden a la economía informal, y el aumento de la conciencia de responsabilidad fiscal, tanto entre los ciudadanos como entre las empresas, permitirían aumentar considerablemente los ingresos del Estado.

#### **Falta de claridad en los procedimientos administrativos.**

La cartera de prestación de servicios públicos no siempre está definida de forma clara, lo cual genera incertidumbre entre los administrados. En ocasiones, esta dubitación en las relaciones con la Administración empuja a las empresas y a las personas con discapacidad a no aprovechar los beneficios del cuerpo normativo y, por tanto, las potenciales oportunidades de inclusión laboral. La mayor agilidad y claridad de los servicios administrativos también favorecería la proliferación de proyectos de cooperación público/privada, cuya eficacia ha sido probada en los programas de inserción en el mercado de trabajo.



## Políticas de inclusión social

### ***Vinculación entre pobreza y discapacidad.***

La correlación perversa entre ambas condiciones opera en las dos direcciones. La probabilidad de que las personas en situación de discapacidad experimenten situaciones de pobreza es mayor que para los demás. Al mismo tiempo, en los hogares desfavorecidos la tasa de prevalencia de la discapacidad es más elevada. Las posibles causas son la discriminación, la dependencia económica, la desigualdad para acceder a los alimentos y a los servicios de salud y educación, el bajo nivel de inserción en el mercado laboral, las barreras de acceso... En realidad, todos los problemas de exclusión de las personas con discapacidad refuerzan el vínculo con los niveles de pobreza.

Romper esa asociación negativa requiere por tanto actuar en múltiples frentes, pero la prioridad debería ser realizar esfuerzos sostenibles para mejorar el acceso a la educación y a la formación profesional. Por otro lado, y también en conexión con lo anterior, es preciso facilitar la inserción de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo mediante la adaptación de los puestos laborales y la concienciación de las empresas.

### ***Exclusión educativa.***

La desigualdad educativa es uno de los rasgos más acusados de la población con discapacidad. En Colombia, la tasa de alfabetismo de las personas con discapacidad es del 63,7%, frente al 90,4% del conjunto de la población, según el Censo General de 2005. Eso significa, que más de un tercio del colectivo no sabe leer y escribir, lo cual limita extraordinariamente sus oportunidades de incorporarse al mercado laboral o de progresar en él. Otro dato complementario revelador es el bajo nivel de titulación de las personas con discapacidad. El 32,5% de

ellas no tiene ningún grado educativo, frente al 10,1% de la población colombiana. En realidad, solo el 7% de las personas con discapacidad termina la educación secundaria, que puede considerarse el nivel educativo mínimo para tener posibilidades de desarrollar una carrera profesional.

“El comité recomienda al Estado parte que:

- a) Adopte un plan nacional para transformar el sistema hacia la educación inclusiva y de calidad para todas las personas con discapacidad, en todos los niveles, asegurando la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en la educación;
- b) Garantice el cumplimiento por ley del derecho a la educación inclusiva, incluyendo mediante la adopción de una política de no rechazo en las escuelas públicas y privadas, y que redoble esfuerzos por matricular a todas las personas con discapacidad, particularmente aquellas que requieran un apoyo más intenso, en las zonas rurales, y más remotas;
- c) Garantice la accesibilidad de los entornos, los ajustes razonables, y el otorgamiento de materiales y técnicas pedagógicas accesibles a estudiantes con discapacidad, incluyendo el Braille y la lengua de señas colombiana;
- d) Garantice que la educación inclusiva y los derechos de las personas con discapacidad sean un componente fundamental de la formación de docentes en sus carreras, desde el principio y que sea obligatoria en la capacitación de los maestros antes y durante el ejercicio de sus funciones;
- e) El Comité recomienda que el Estado parte se guíe por el artículo 24 de la CDPD para el cumplimiento de las metas 4.1, 4.5 y 4.a del ODS número 4.”





Para abordar esta grave situación de desigualdad, que choca frontalmente contra los principios de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, sería necesario facilitarles medidas de apoyo personalizadas en entornos que fomenten al máximo el desarrollo académico y social y les permitan superar las barreras existentes: aprendizaje del sistema Braille, escritura alternativa, formatos de comunicación aumentativos o alternativos, habilidades de orientación y de movilidad, lengua de señas, etc. Al mismo tiempo, se deben adoptar las medidas pertinentes para formar a profesionales y personal educativo en el uso de estas herramientas de apoyo, así como de las técnicas y materiales pedagógicos necesarios para ayudar a las personas con discapacidad.

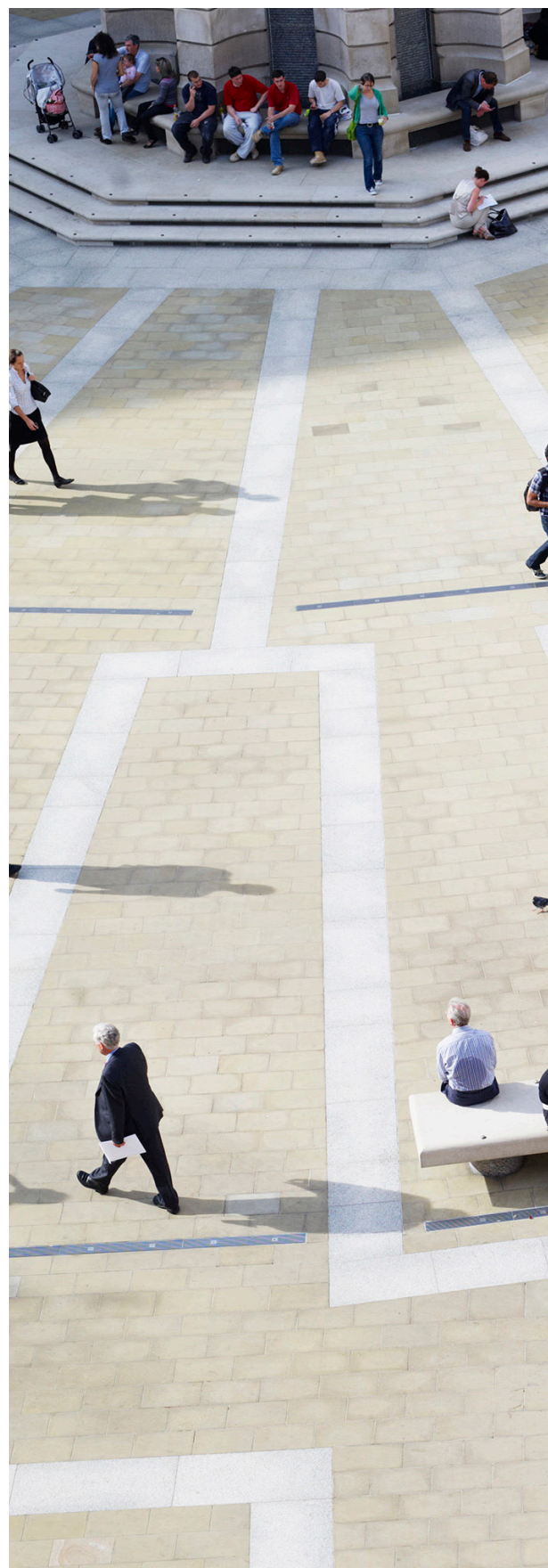
### ***Falta de accesibilidad de las infraestructuras.***

La incorporación de las personas con discapacidad al mercado de trabajo exige una infraestructura adecuada en todas sus variantes: una buena red de transporte y comunicaciones (básica sobre todo para las personas con discapacidad que viven en los entornos rurales), un servicio de transporte público eficaz, facilidad de acceso a espacios públicos, centros oficiales y otros edificios de interés, plataformas online ajustadas a su condición, etc. La modernización y adaptación de la infraestructura permitirá promover la libre circulación y movilidad de las personas con discapacidad, eliminando así una de las principales barreras para el desarrollo de una carrera profesional en igualdad de condiciones con el resto de la población.

“El Comité recomienda al Estado parte que se guíe por su observación general No. 2 (2014) y:

- a) Diseñe e implemente un plan nacional de accesibilidad del entorno físico de las instalaciones abiertas al público, el transporte, la información y comunicación incluyendo las tecnologías de información y comunicación que sigan los estándares reconocidos internacionalmente, en todo el territorio nacional, con plazos concretos y sanciones por incumplimiento, en consulta estrecha con organizaciones de personas con discapacidad, particularmente que éstas puedan involucrarse en su monitoreo;
- b) Tome en cuenta los requerimientos de accesibilidad de personas con discapacidad que necesitan un apoyo más intenso;
- c) Incluya la accesibilidad como requisito vinculante en la concesión de licencias para la prestación de servicios y bienes públicos;
- d) Se guíe por el artículo 9 en la implementación de las metas 11.2 y 11.7 del ODS 11. Derecho a la vida – Artículo 10.”

Para conseguir la mejora de la infraestructura no solo hacen falta decisiones de carácter administrativo. Además, es necesario incluir la cultura de la accesibilidad en la sociedad y promover campañas que permitan hacer visible la necesidad de erradicar las barreras físicas y tecnológicas.







El camino hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad se encuentra ante innumerables retos. Para afrontarlos es necesario construir un modelo sostenible y basado en un pacto social que facilite la coordinación de todos los agentes sociales y económicos implicados (organismos públicos y privados, asociaciones locales e internacionales, organizaciones del Tercer Sector...) y elabore una hoja de ruta para progresar de modo consistente en la inclusión laboral del colectivo. El diseño concreto de ese modelo y de su implantación en la sociedad colombiana desborda los límites del presente estudio y será objeto de un análisis exhaustivo en un posterior informe.





## Presentación de la ONCE

La Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) es una Corporación de Derecho Público considerada como entidad singular de Economía Social, sin ánimo de lucro, de carácter asociativo y democrático, dirigida por sus propios afiliados, las personas ciegas y con discapacidad visual grave del país, y que actúa en todo el territorio español bajo el Protectorado del Estado.

Creada en 1938, su principal misión es la inclusión social de las personas ciegas y con deficiencia visual grave en todos los ámbitos de la vida, siendo el único referente nacional para la prestación de servicios especializados de atención a esta población, lo que lleva a cabo a través de equipos multidisciplinares repartidos por toda la geografía española.

La principal fuente de ingresos de la ONCE es la venta del popularmente conocido “cupón” y de otros juegos de azar, bajo un estricto control público y un verdadero compromiso con la gestión del juego responsable. Este modelo de “lotería de buenas causas” es un referente europeo e internacional único, gracias al cual se financia la mayor parte de la actividad de la organización. Complementariamente a estos ingresos, la ONCE cuenta con un grupo empresarial, Ilunion, socialmente responsable y comprometido con la economía social, que despliega su actividad empresarial en cinco divisiones: Business & Facility Services, Sociosanitaria, Consultoría, Turismo, y Comercialización. Estas divisiones aglutinan a más de 50 líneas de actividad.

Forman también parte de la ONCE la Fundación ONCE, el Grupo Empresarial Ilunion, la Fundación ONCE del Perro-Guía (FOPG); la Fundación

ONCE para la solidaridad con personas ciegas de América Latina (FOAL); la Fundación ONCE para la atención de personas con sordoceguera (FOAPS); y la Federación Española de Deportes para Ciegos (FEDC).

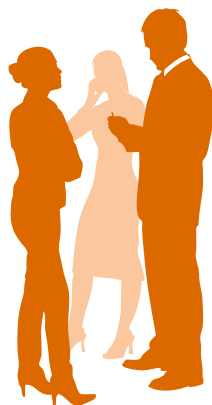
En términos globales, la organización cuenta en estos momentos con una plantilla de, aproximadamente, 68.000 trabajadores, de los que el 57% tiene una discapacidad. La ONCE es uno de los mayores grupos empresariales sociales del mundo y una de las organizaciones de discapacidad líderes a nivel mundial.

Esto significa que la obtención de beneficios económicos no es el criterio principal que guía nuestra actividad, sino que la ONCE se guía por otras consideraciones sociales, a saber: promoción de la formación y la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, así como la eliminación de barreras. Todos los beneficios obtenidos gracias a la lotería y por nuestras empresas son reinvertidos en la persecución de esos fines.

La ONCE mantiene desde hace más de 35 años un compromiso firme y estable con la cooperación internacional y el desarrollo sostenible de las personas con discapacidad en todo el mundo, principalmente en América Latina, Portugal, Europa del Este y Norte de África.

# 68.000

*trabajadores, de los que el 57% tiene una discapacidad.*









El propósito de PwC es generar confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas presente en 157 países con más de 223.000 profesionales comprometidos en ofrecer servicios de calidad en auditoría, asesoramiento fiscal y legal, consultoría y transacciones. Cuéntanos qué te preocupa y descubre cómo podemos ayudarte en [www.pwc.es](http://www.pwc.es)

© 2017 PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocio, S.L. Todos los derechos reservados. "PwC" se refiere a PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocio, S.L., S.L., firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited; cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.