

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

PROYECTO DE ACUERDO No. 441 DE 2016

MEMORANDO

Para: ARMANDO GOMEZ RAYO
Secretario General

De: Honorable Concejal CELIO NIEVES HERRERA

Asunto: Proyecto de Acuerdo

Respetado Doctor:

Con el fin de adelantar el trámite correspondiente, atentamente la Bancada del Polo Democrático Alternativo, se permite presentar, conforme al Artículo 66 y subsiguientes del Acuerdo 348 de 2008, Reglamento Interno del Concejo de Bogotá, el siguiente proyecto de acuerdo:

PROYECTO DE ACUERDO No. 441 DE 2016

“Por el cual se dictan lineamientos para la generación de oportunidades laborales en favor de las Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores en el Distrito Capital”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

I. OBJETIVO DEL PROYECTO

El presente proyecto de Acuerdo tiene por objeto buscar que la Administración Distrital adopte e implemente lineamientos estratégicos de política pública encaminados a la generación de oportunidades laborales para las Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores, y brindará, a través de los distintos medios de comunicación, la información necesaria sobre la oferta laboral de la ciudad, a fin de que puedan participar en las distintas convocatorias para la provisión de las distintas vacantes.

De esta forma, con el estímulo de dos PONENCIAS POSITIVAS CONJUNTAS a los proyectos de acuerdo 162 de 2016, presentada por los Honorables Concejales: Julio



“EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ”



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

César Acosta y Marco Fidel Ramírez, y al Proyecto de Acuerdo 265 de 2016, de los Honorables Concejales: Ángela Garzón y Roberto Hinestrosa Rey, cuyos importantes aportes han sido incorporados, esta iniciativa que se somete nuevamente a consideración del Concejo de Bogotá, se encamina a garantizar a este grupo poblacional altamente vulnerable de la ciudad y que es objeto de especial atención por parte del Estado, el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, promoviendo oportunidades de trabajo dignas y decentes, en condiciones de igualdad de oportunidades e inclusión social, acorde con lo establecido en el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009; y el Decreto 380 del 28 de septiembre de 2015 "Por el cual se formula la Política de Trabajo Decente y Digno, y se dictan otras disposiciones.

En igual sentido, son de buen recibo los comentarios y aportes de la Cámara Colombiana de la Infraestructura, presentados por su Presidente Ejecutivo, Doctor Juan Martin Caicedo Ferrer, respecto de Artículo 4o. del proyecto de Acuerdo 265 de 2016, comentarios que igualmente han sido tomados en cuenta para el ajuste de esta iniciativa.

Los lineamientos deben desarrollarse a través de dos ejes principales para la inclusión de la discapacidad:

Un eje referente a los programas específicos de capacitación para personas con discapacidad destinado a superar las desventajas y barreras laborales, de conformidad con el Acuerdo 447 de 2010, brindando el servicio de intérpretes de lengua de señas y guías para la población con discapacidad auditiva y sordo ceguera, y ayudas tecnológicas para las Personas con Discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad intelectual. Así mismo, con el fin de garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación de la profesión, la inclusión y promoción al empleo, planes de protección social y estrategias para la generación de oportunidades laborales.

Un segundo eje busca promover la generación de oportunidades laborales por parte de distrito o la empresa privada estableciendo criterios para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores con un enfoque diferencial, en concordancia con los términos de la Ley Estatutaria 16128 de 2013.

II. GENERALIDADES

Personas con Discapacidad son todas aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

Según la información del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad en el D.C, que administra la Secretaría Distrital de Salud, a Mayo de 2015, Bogotá cuenta con 227.450 Personas con Discapacidad. La localidad en la que hay mayor número de personas con discapacidad es Kennedy con un total de 31.736, seguida de Rafael Uribe con 22.963 y Bosa con 21.251. En contraste, las localidades en las que existe menor número son Sumapaz con 446, La Candelaria con 1711 y Teusaquillo con 3.567¹.

Población con Discapacidad, según etapa de ciclo de vida y sexo; Bogotá, D.C.; 2004 – Mayo de 2015 (n=227.450), datos preliminares

ETAPA DE CICLO DE VIDA	SEXO					
	Hombre		Mujer		TOTAL	
	Pcd	%	Pcd	%	Pcd	%
Infancia	5062	60,2%	3340	39,8%	8402	3,7%
Adolescencia	3227	58,9%	2249	41,1%	5476	2,4%
Juventud	9604	56,9%	7272	43,1%	16876	7,4%
Adultez	33422	45,3%	40293	54,7%	73715	32,4%
Vejez	44917	36,5%	78064	63,5%	122981	54,1%
sin edad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	96232	42,3%	131218	57,7%	227450	100,0%

Fuente: Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, 2005-2010; Ministerio de Salud Y Protección Social, Secretaría Distrital de Salud. Aplicativo del Registro para la Localización y Caracterización de PCD.

Población con Discapacidad, según nivel educativo y sexo; Bogotá, D.C.; 2004 – Mayo 2015 (n=227.450), datos preliminares

Nivel educativo	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Pcd	%
	Pcd	%	Pcd	%		
Preescolar	2438	3%	2101	2%	4539	2%
Básica primaria	35274	36,7%	52436	40,0%	87710	38,6%
Básica Secundaria	22385	23,3%	28705	21,9%	51090	22,5%
Técnico o Tecnológico	2825	2,9%	4153	3,2%	6978	3,1%
Universitario	3957	4,1%	3804	2,9%	7761	3,4%
Postgrado	875	0,9%	951	0,7%	1826	0,8%
Ninguno	16590	17,2%	25036	19,1%	41626	18,3%
Sin dato	11888	12,4%	14032	10,7%	25920	11,4%
Total	96232	100,0%	131218	100,0%	227450	100,0%

Fuente: Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, 2005-2010; Ministerio de Salud Y Protección Social, Secretaría Distrital de Salud.

¹ Ponencia Positiva Conjunta al PA 265 de 2016

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

**Población con Discapacidad, según participación en actividades y etapa de ciclo de vida; Bogotá, D.C.; 2004 – Mayo 2015
(n=227.450), datos preliminares**

Participación en actividades	Etapa de ciclo de vida											
	Infancia		Adolescencia		Juventud		Adultez		Vejez		Total	
	Pcd	%	Pcd	%	Pcd	%	Pcd	%	Pcd	%	Pcd	%
Con la familia	2979	35%	2189	40%	10411	62%	47569	64,5%	76409	62,1%	139557	61,4%
Con la comunidad	889	10,6%	938	17,1%	4263	25,3%	19773	26,8%	33041	26,9%	58904	25,9%
Religiosas o espirituales	1193	14%	1287	24%	6159	36%	34008	46,1%	65304	53,1%	107951	47,5%
Productivas	97	1,2%	150	2,7%	799	4,7%	6767	9,2%	5003	4,1%	12816	5,6%
Deportivas o de Recreacion	669	8%	734	13%	4518	27%	8881	12,0%	9869	8,0%	24671	10,8%
Culturales	421	5,0%	461	8,4%	1997	11,8%	4960	6,7%	5290	4,3%	13129	5,8%
Educación para el trabajo y desarrollo humano	51	1%	125	2%	809	5%	2210	3,0%	1192	1,0%	4387	1,9%
Ciudadanas	36	0,4%	50	0,9%	386	2,3%	3323	4,5%	4537	3,7%	8332	3,7%
Otras	88	1%	53	1%	282	2%	1457	2,0%	1364	1,1%	3244	1,4%
Ningunas	1256	14,9%	226	4,1%	650	3,9%	2992	4,1%	4114	3,3%	9238	4,1%
Total PCD	8402		5476		16876		73715		122981		227450	

Fuente: Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, 2005-2010; Ministerio de Salud Y Protección Social, Secretaría Distrital de Salud.

Este grupo poblacional es objeto de atención especial por parte del Estado con un enfoque diferencial permitiendo la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de estas personas, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con las necesidades de protección propias y específicas.

Diversos especialistas en el tema han expuesto sus tesis sobre las capacidades laborales de estas personas demostrando que tradicionalmente, las personas con discapacidad han sido excluidas y se les ha negado el derecho al trabajo calificando su condición especial como una limitación; sin embargo, los beneficios sociales y la importancia que reviste la vinculación de personas con discapacidad al campo laboral van más allá de los límites que establecen los criterios a priori o simplemente prejuicios.

De acuerdo con Fidel Nieto de Cafam, "En los empresarios hay un desconocimiento sobre las potencialidades que tienen las personas con discapacidad, muchos de ellos creen que estas personas son enfermas y adicionalmente tienen un desconocimiento legal que genera miedo porque piensan que si contratan a una persona con discapacidad nunca podrán despedirla y si lo hacen esta acción podrá acarrearles sanciones o procesos administrativos que no están dispuestos a asumir".

El abogado laboralista Julio César Martínez comparte lo expuesto por Nieto y agrega que por ejemplo en el país ha faltado juicio para estudiar a fondo el contenido exacto



"EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ"



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. “Este artículo si se lee claramente solo hace REFERENCIA a aquellas personas que por su CONDICIÓN fueran despedidas. No obstante, las empresas mal interpretan este contenido y confunden a las personas con discapacidad con aquellas que se accidentan o sufren una enfermedad mientras trabajan. Yo he estudiado muy detalladamente la jurisprudencia frente al tema y no he encontrado la primera demanda de parte de una persona con discapacidad en contra de su empleador”.

De acuerdo con Julio César Martínez, al sector empresarial le hace falta tener más información clara y explícita sobre quiénes son las personas con discapacidad. “Yo he participado en diversos conversatorios con empresarios donde no solo les he compartido la experiencia de Colcafé sino también los he invitado a que esta práctica la implementen en sus compañías. Por ello, continuar movilizándolo en el país programas como ‘Pacto de Productividad’ puede ir rompiendo estos mitos establecidos por incongruencias lo que permitiría acercar cada vez más a esta población con el mundo laboral”, afirma.

Martínez reflexiona acerca de que “La condición de discapacidad de estas personas no es lo que les hace la vida imposible sino los pensamientos de los demás y a nivel empresarial somos unos convencidos del eslogan de responsabilidad social que dice: “difícilmente las empresas seremos viables en el largo plazo en entornos inviables”, citando a un especialista en el tema, el Gerente de Gestión Humana concluye que “No subsistirán en nuestro medio empresas exitosas con comunidades derrotadas”.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas y generalmente ganan menos cuando trabajan. Esto, obedece al imaginario que aún existe en la sociedad y en el sector empresarial acerca de que una persona en esta condición no puede desempeñar adecuadamente algún trabajo o que de hacerlo no lo haría con los mismos criterios de calidad de aquella que no tiene discapacidad.

La discapacidad forma parte de la condición Humana” Casi todos nosotros tenemos alguna discapacidad, temporal o permanente. En algún momento de la vida hemos de esforzarnos más para romper obstáculos que segregan a las personas con discapacidades, en muchos casos las arrinconan en los márgenes de la sociedad “afirma la Dirección General de la OMS.

- World Summit for Social Development, INFORME DE LA CUMBRE MUNDIAL SOBRE DESARROLLO SOCIAL, Copenhague, 6 a 12 de marzo de 1995. (...) “anexo II” (...) – “PROGRAMA DE ACCIÓN DE LA CUMBRE MUNDIAL SOBRE DESARROLLO SOCIAL, Capítulo III (CREACIÓN DE EMPLEO PRODUCTIVO Y REDUCCIÓN DEL DESEMPLEO), Bases para la acción y objetivos”, (...) “numeral 45. Aunque todos los grupos se beneficiarían con la existencia de mayores oportunidades de empleo, hay que adoptar medidas especiales para satisfacer ciertas necesidades concretas y hacer



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

*frente a las nuevas tendencias demográficas. En particular, los sectores público y privado deben esforzarse porque la igualdad entre los sexos, la igualdad de oportunidades, y la no discriminación por razón de raza o grupo étnico, religión, edad, estado de salud o **discapacidad**, se respeten en todas las esferas de la política de empleo y porque se acaten en su integridad los instrumentos internacionales pertinentes. También debe prestarse especial atención a las necesidades de los grupos que están en situación de particular desventaja en cuanto a su acceso al mercado laboral para velar por su incorporación a las actividades productivas, promoviendo, sobre todo, la creación de mecanismos de apoyo efectivo". (...)*

- PROGRAMA DE ACCION MUNDIAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Década de las Naciones Unidas para las Personas con Discapacidad: 1983-1992. (...) "18. Siempre que sea posible, se deben proporcionar servicios para las personas con deficiencia dentro de las estructuras sociales sanitarias, educativas y laborales existentes en la sociedad. Estas comprenden todos los niveles de la atención sanitaria; educación primaria, secundaria y superior; programas generales de capacitación profesional y colocación en puestos de trabajo; y medidas de seguridad social y servicios sociales. Los servicios de rehabilitación tienen por objeto facilitar la participación de las personas con deficiencias en servicios y actividades habituales de la comunidad. La rehabilitación debe tener lugar en la mayor medida posible, en el medio natural, apoyada por servicios basados en la comunidad y por instrucciones especializadas. Han de evitarse las grandes instituciones. Cuando se requieran instituciones especializadas, estas deben organizarse de tal modo que garanticen una reintegración pronta y duradera de las personas con discapacidad de las zonas urbanas y rurales gocen de iguales oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado laboral abierto.

Debe prestarse especial atención al empleo en el medio rural y a la población de herramientas y de equipo adecuados. 129. Los Estados miembros pueden apoyar la integración de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral abierto mediante diversas medidas, tales como sistema de cuotas con incentivos, empleos reservados o asignados, préstamos o donaciones para pequeñas empresas y cooperativas, contratos exclusivos o derechos de producción prioritaria, exenciones impositivas, adquisiciones preferenciales u otros tipos de asistencia técnica o financiera a empresas que emplean a trabajadores con discapacidad. Los Estados miembros deben apoyar el desarrollo de ayudas técnicas y facilitar el acceso de las personas con discapacidad a las ayudas a la asistencia que necesiten para realizar su trabajo" (...)

DISCAPACIDAD E INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL EN COLOMBIA



"EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ"



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

**Guía metodológica para la implementación del modelo
Ministerio de la Protección Social. 2006.**

**Responsabilidades en el desarrollo de procedimientos para la Integración
Laboral de las personas con discapacidad.**

MOMENTO	RESPONSABLE(1)	CORRESPONSABLE (2)
INICIAL La persona ha tenido el proceso de rehabilitación y readaptación profesional	Entes Territoriales, Comités de Salud Ocupacional, sector privado, Organizaciones no gubernamentales.	Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, Administradoras de Riegos Profesionales, Comités de Salud Ocupacional, Entidades Prestadoras de Servicios de Rehabilitación Profesional a nivel Local, Organizaciones de y para la discapacidad.
INTERMEDIO Capacitación para el trabajo.	Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA, Centros de educación y formación para el trabajo públicas y privadas.	Ministerios, Entes territoriales, SENA, Comité de Integración Laboral y Social, Gobierno nacional y local y Organizaciones de y para las personas con discapacidad.
FINAL Integración Laboral para las Personas con Discapacidad en el mercado de trabajo.	Servicio Público de Empleo-SENA, Empresarios, Gremios, Ministerios, Sindicatos, Entes Territoriales, Consejos de Política Social, organizaciones de y para las personas con discapacidad.	Departamento Nacional de Planeación, Comité Consultivo Nacional de las Personas con Discapacidad, Grupo de Enlace Sectorial de Integración Laboral, Oficinas de Planeación Departamental y Municipal.

Fuente: Adaptado de Lineamientos de Política: Habilitación/Rehabilitación Integral para el Desarrollo Familiar, Ocupacional y Social de las Personas con Discapacidad - 2002

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

Componentes del Programa de Prevención y Atención de la Discapacidad

	DEFINICIÓN	OBJETIVO	INTERVENCIONES	FINANCIACION	EJECUTOR
Prevención de la discapacidad	Son las acciones y medidas que limitan la aparición de discapacidad, identifican la presencia de efectos asociados a la discapacidad o la progresión de enfermedad en cualquier punto de su proceso Y pretenden proteger la salud y el bienestar de la sociedad dirigiendo esfuerzos hacia poblaciones que se consideren en riesgo.	Contribuir a disminuir la presencia de discapacidad por eventos prevenibles, teniendo en cuenta las principales causas de la misma.	Entrenamiento psicofísico del parto, programas de estimulación adecuada, identificación de riesgos auditivos, visuales, motoras y adaptativas en menores de 12 años, prevención de la discapacidad en enfermedades crónicas y de enfermedades transmisibles, prevención de riesgos cardiovasculares y estrés post-traumático, prevención de accidentes en el hogar, la calle y la escuela.	Plan de Atención Básica. Plan Obligatorio de Salud	Empresas Sociales del Estado Hospitales de primer nivel.
Rehabilitación Basada en Comunidad	Es una propuesta para contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, buscando su reconocimiento y desarrollo personal, social y comunitario	Promover el reconocimiento de las PconD como miembros de la sociedad, con derechos y deberes ciudadanos y empoderamiento de la población con discapacidad y sus familias.	2. Grupos Formados 3. Grupos informados 4. Asesoría Domiciliaria 5. Asesoría a Instituciones 6. Consejo local o red de apoyo. 7. Banco de ayudas técnicas	Plan de Atención Básica Fondos de desarrollo local.	Empresas Sociales del Estado Hospitales de primer nivel
Rehabilitación funcional	Es la combinación de conocimientos y técnicas interdisciplinarias susceptibles de mejorar el pronóstico funcional.	Garantizar la calidad de los servicios en salud y rehabilitación funcional para las PconD transitoria y permanente, a partir del aseguramiento garantía de la calidad y desarrollo de servicios.	- Evaluación y entrenamiento de la capacitación funcional, física, psicológica, mental y / o social. - Prescripción de ayudas técnicas. - A través de los servicios de terapia ocupacional, fisioterapia, fonoaudiología, medicina, enfermería y otras especialidades que de acuerdo al caso se requiera.	Plan Obligatorio de Salud	Empresas Sociales del Estado Hospitales e Instituciones privadas de segundo y tercer nivel.

Fuente: Programa de Prevención y Manejo de la Discapacidad. Bogotá, D.C., 2001

Componente de Equiparación de Oportunidades con énfasis en Integración Laboral

	DEFINICIÓN	OBJETIVO	INTERVENCIONES	FINANCIACION	EJECUTOR
Equiparación de Oportunidades	Son las acciones y medidas que promueven la inclusión de las personas con discapacidad a los bienes y servicios de la sociedad en igualdad de condiciones al resto de la población.	Contribuir a la inclusión social de las personas con discapacidad en lo relacionado con : Integración educativa, <i>laboral y empleo- desarrollo de la capacidad productiva</i> , acceso a la salud y a la seguridad social; acceso a la información y comunicación, acceso a espacios públicos y al transporte, a los servicios culturales y a la recreación y el deporte	- Elaborar y desarrollar en el marco de los Consejos y Comités de Discapacidad, los Planes de Acción de Integración laboral. - Diseñar, validar y divulgar políticas y orientaciones pedagógicas de atención educativa de PconD. - Identificar y priorizar las barreras de acceso en las prácticas institucionales, diseñar los mecanismos para superar las barreras identificadas. - Promover programas de competencias laborales y capacitación acordes con las demandas del mercado laboral, Promover normatividad relacionada con las ventajas económicas de vincular personas con discapacidad, y comprometer al sector productivo en la vinculación laboral de personas con discapacidad. - Promover y Desarrollar Ruedas Empresariales para la inclusión de Pcon D.	Presupuesto del Municipio, Departamento. Consejo o Comité de Discapacidad. Recursos de las entidades del Nivel Central: Sena, Minprotección Social, Mineducación	Consejos y Comités de Discapacidad

Fuente: Propuesta Grupo de Preparación para el Trabajo, Dirección General de Promoción del Trabajo
Ministerio de la Protección Social – 2006

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

Competencia Territorial en el desarrollo de Procedimientos para la Integración Socio-laboral de las Personas con Discapacidad

INSTANCIA	COMPETENCIA
Entidad territorial (Gobernaciones, Alcaldías)	1. Definir el lineamiento y la política de intervención hacia las personas con discapacidad a nivel territorial. 2. Articular el componente empleo, ingresos y trabajo en el plan de desarrollo territorial. 3. Gestionar y Direccionar recursos para la financiación de Programas y proyectos de generación de empleo y trabajo en el territorio. 4. Garantizar el aseguramiento al sistema de seguridad social de esta población. 5. Formular y ejecutar las políticas, programas y proyectos para la generación de empleo y trabajo de las personas con discapacidad, en el territorio. 6. Liderar la instancia territorial de apoyo a la Integración Laboral de las personas con discapacidad. 7. Priorizar la atención de la población con discapacidad, al ser considerada como personas en condiciones de alto riesgo. 8. Conocer la dimensión de la problemática de discapacidad en su territorio. 9. Coordinar con el nivel central correspondiente la asistencia técnica para la Integración Laboral y la creación de unidades productivas para las personas con discapacidad. 10. Utilizar los medios de comunicación masivos y alternativos, para sensibilizar a los empresarios, organizaciones de trabajadores y sociedad civil, sobre la capacidad laboral y social de las personas con discapacidad. 11. Realizar control y seguimiento con el fin de evaluar las acciones programadas a nivel territorial.
Direcciones Territoriales del – Ministerio de la Protección Social (Seccionales, Entidades Descentralizadas)	1. Prestar asesoría y asistencia técnica para la formulación de planes, programas y proyectos de empleo y trabajo. 2. Apoyar la instancia territorial de apoyo a la Integración laboral de las personas con discapacidad. 3. Conocer la dimensión de la problemática de discapacidad en su territorio. 4. Empezar campañas de sensibilización dirigida a gremios, organizaciones de trabajadores, entre otros, para dar a conocer el potencial laboral de las personas con discapacidad. 5. Realizar control y seguimiento con el fin de evaluar las acciones programadas a nivel territorial.

Fuente: Adaptado de Lineamientos de Política: Habilitación/Rehabilitación Integral para el Desarrollo Familiar, Ocupacional y Social de las Personas con Discapacidad – 2002

Afrontar las necesidades de las personas con discapacidad en materia de educación, salud, empleo, es fundamental para lograr los Objetivos de Desarrollo del milenio.



“EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ”



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

Los niños y jóvenes en condición de discapacidad tienen una probabilidad más baja de empezar la escuela que los niños que no la tienen.

El famoso físico teórico Stephen Hawking ha declarado *«Tenemos el deber moral de eliminar los obstáculos que entorpecen la participación de las personas con discapacidades y de invertir recursos y competencias suficientes para liberar su enorme potencial... Confío en que el presente siglo marcará un punto de inflexión en la inclusión de las personas con discapacidades en la vida de sus sociedades.»*

De acuerdo con Soraya Montoya, Directora Ejecutiva de la Fundación Saldarriaga Concha, "Colombia está perdiendo importantes oportunidades de desarrollo social y económico, al desconocer el potencial productivo de las personas con discapacidad, y al no generar suficientes espacios para la inclusión laboral de esta población. Por ello, es necesario realizar un mayor trabajo en la sensibilización sobre el tema del empresariado colombiano y que como sociedad entendamos que un trabajador no se mide por su condición sino por su capacidad".

Fidel Nieto, coordinador del Departamento de Planeación y Desarrollo Estratégico de Cafam, empresa que actualmente cuenta con una política de inclusión laboral, afirma que esta experiencia les ha permitido descubrir las potencialidades que tienen las personas con discapacidad quienes, de acuerdo con sus capacidades, pueden desenvolverse en el mundo laboral hasta mucho mejor que una persona sin discapacidad.

Luisa María Vallejo, Directora de Recursos Humanos de CO & TEX C.I S.A.S, una compañía del sector textil en Colombia que es aliada de empresas del medio como Arturo Calle, considera que la experiencia de contar con personas con discapacidad en su personal les ha permitido conocer que "Son personas altamente calificadas que desarrollan las actividades y los cargos que existen en la empresa a perfección, su rendimiento es muy bueno y hasta hay casos en los que superan esa deficiencia y pueden llegar a tener un rendimiento mejor que el de aquellas que no tienen discapacidad".

Para Julio César Martínez, un país como Colombia que cuenta con un alto porcentaje de personas con discapacidad no puede permitirse excluirlas del mundo laboral porque estaría contribuyendo a encerrarlas en un círculo de pobreza que solo incrementaría su condición de discapacidad y de vulnerabilidad.

"Si como empresa excluimos a las personas con discapacidad del mercado laboral no les estamos permitiendo a ellos ni a sus familias dignificarse y crecer como seres humanos. Entonces, les estaríamos privando de sus derechos, de poder soñar y de realizarse como personas que son", afirma el Gerente de Gestión Humana de Colcafé.

Informar: la ruta para erradicar los imaginarios y miedos empresariales.



"EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ"



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

Especialistas, empresarios y personas comprometidas con el tema de inclusión laboral coinciden en que el sector empresarial conoce poco acerca de las personas con discapacidad, desconocen sus derechos, quiénes son y qué podrían aportar. A ello se suma que a través del “voz a voz” se han filtrado mitos, ideas e interpretaciones jurídicas erróneas sobre el tema. Por ello, consideran que en el país debería haber mucha más divulgación y evidencia de los resultados positivos que dejan en las empresas el compartir espacios laborales con personas en esta condición.

Según Soraya Montoya, “En los últimos años el Estado ha realizado esfuerzos significativos para crear incentivos de tipo tributario y de diversa índole así como para modificar la legislación sobre el tema, que no se conocen ampliamente, por ello es necesario que desde el nivel nacional se den a conocer los beneficios y alternativas como el teletrabajo, las exenciones tributarias, y la preferencia en caso de empate en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, entre otros”

Concomitantemente, David Enrique Realpe (Presidente Fundador y Director General) y Paula Viviana Nudelman (Directora Ejecutiva y Gerente Corporativa Coadjutora) de la ONG PROACTO REALPHMAN A.C.G., manifiestan en su análisis al Plan de Desarrollo Distrital 2016 – 2019 “Bogotá mejor para todos”, que: *“De conformidad con la normatividad vigente en cuanto censos y estadísticas, se deben caracterizar las necesidades de la Población Vulnerable, plenamente identificadas e individualizadas por grupo y/ sector social, en aras a verificar en tiempo real y no diferido, que éstas en realidad se encuentran en condiciones de vulnerabilidad socio-económica sujeta de la INTERVENCIÓN EFECTIVA, No asistencialista de la Administración”, y asimismo, que “atendiendo a las Dimensiones de la Política Pública de Discapacidad del Distrito Capital, es función de la Administración Distrital, proyectar empresarialmente (...) a estos sectores con sujeción a la norma y a la capacidad laboral de las personas.”*

En tal sentido, y teniendo en cuenta que, de acuerdo con la Constitución y la Ley 1346 de 2009, estas personas tienen derecho preferencial al trabajo, las entidades del distrito deberán establecer medidas tendientes a garantizar la participación de las Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores, con enfoque diferencial en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión a la oferta laboral tanto en el ámbito público como en el privado.

El Plan de Desarrollo: “Bogotá Humana, 2011-2016” (Acuerdo 489 de 2012, derogado por el Acuerdo 645 de 2066, PDD “Bogotá mejor para Todos) en el Eje Uno: “Una ciudad que supera la Segregación y la Discriminación”, dentro del proyecto: “Aumento de Capacidades y oportunidades incluyentes”, una de sus metas era: “Incluir laboralmente el 3% de Personas con Discapacidad en la planta de las entidades del Distrito”, meta que no quedó en el nuevo Plan de Desarrollo, pero que a nuestro juicio es altamente sensible, por lo que proponemos mediante esta iniciativa, mantenerla y ampliar al 4%, para garantizar a esta población su derecho al trabajo.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

Para este propósito, la administración Distrital debe fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores, garantizando asignar en la nómina del distrito, como mínimo el 4% de los cargos para la vinculación de personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores. Así mismo, definirá los criterios para su vinculación.

Por su parte, los empleadores que, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley 361 de 1997, contraten personas con limitación, podrán acceder a los siguientes beneficios:

- Ser preferidos en igualdad de condiciones en procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos públicos o privados si tienen en sus nóminas un mínimo del 10% de sus empleados con discapacidad.
- Recibir rebajas en el pago de los impuestos de industria y comercio.

III. JUSTIFICACION

A nivel mundial las Personas con Discapacidad constituyen 1.000 millones lo que significa un 15 % de la población; cerca del 80 % están en edad de trabajar. Sin embargo, el derecho a un trabajo digno y decente, es con frecuencia denegado. Según la OMS, el desempleo afecta con mayor rigor a la población con discapacidad y en los casos de empleabilidad las remuneraciones son considerablemente más bajas que las de las personas sin discapacidad. También existe una afectación adicional para las mujeres con discapacidad en donde las oportunidades laborales son menores y la productividad de sus asociaciones es altamente baja.

Las Personas con Discapacidad, en especial las mujeres, experimentan barreras actitudinales, físicas y de formación que dificultan el derecho a la igualdad de oportunidades en el campo del trabajo. Estas personas con discapacidad enfrentan mayores tasas de desempleo e inactivada económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente, derecho fundamental según el artículo 25 de la Constitución Política de 1991 clave para reducir la pobreza extrema.

Según muestran las nuevas investigaciones de la OMS, casi una quinta parte del total mundial estimado de personas que viven con discapacidades, es decir, entre 110 y 190 millones de personas, deben afrontar problemas en su entorno de vida.

Los Gobiernos cuentan tanto con las herramientas jurídicas como con los recursos y los equipos técnicos para responder a las necesidades de las personas en condición de discapacidad, y entre estos obstáculos se resalta la estigmatización, la



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

discriminación la falta de atención de salud, servicios de rehabilitación adecuados, la inaccesibilidad de los servicios de transporte, las construcciones no habilitadas para personas en condición de discapacidad, las tecnologías, de comunicación; y como consecuencia de ello las personas en condición de discapacidad tienen un deterioro en su salud (física mental y psicológica), en educación, en oportunidades laborales y como resultado sus tasas de pobreza son más altas.

150 países y organizaciones regionales han firmado la Convención sobre los derechos de las personas en condición de discapacidad, y 100 la han ratificado, no siendo Colombia la excepción a ello; comprometiéndose de ese modo a eliminar los obstáculos que impiden a las personas con discapacidades una participación plena en sus sociedades.

En Colombia el 61% de las Personas con Discapacidad no recibe ningún tipo de ingreso económico para su subsistencia.

Las proyecciones del DANE a 2012 indican que del total de las personas con discapacidad en el país (2.943.971), el 52,3% está en edad productiva, pero solo el 15,5% de ellas se encuentra realizando algún tipo de trabajo.

De igual manera, la entidad señala que solo el 2,5% de este grupo de la población obtiene remuneración de un salario mínimo legal vigente.

Entre tanto, el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad – RLCPD del Ministerio de Salud y Protección Social muestra que hasta octubre de este año se han registrado en el país 882.232 personas con alguna discapacidad. De ellas, el 81% asegura que su condición ha sido motivo para no ser recibida laboralmente. Además, el 61% afirma no estar recibiendo algún tipo de ingreso económico para su subsistencia.

Más allá de que en los últimos años el país ha avanzado en el diseño de políticas públicas enfocadas en la inclusión de las personas con discapacidad y más allá de que existen un sin número de beneficios tributarios para las empresas que vinculen laboralmente a estas personas, aún a este tema le hace falta mucho camino por recorrer.

En el caso de Bogotá, la situación de la Población con Discapacidad revelada en el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad en el D.C, que administra la Secretaría Distrital de Salud, demuestra que, del total de la población registrada, solamente el 15% está trabajando, el 3% está buscando trabajo, el 24% está incapacitado sin trabajar y sin pensión, el 6% está incapacitado pero tiene pensión, el 7% está estudiando algo, el 23% realiza oficios en el hogar, el 1% recibe algún tipo de renta, el 4% está jubilado, el 1% realiza actividades de autoconsumo, y el 9% no refiere ninguna actividad concreta en el ámbito productivo.



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

De los 227.450 discapacitados que se calculan hay en Bogotá D.C., se estima que están trabajando 32.760, lo que corresponde a un 14.4%; mientras que incapacitados permanentes para trabajar hay un total de 75.868, de los cuales solo 15.705 reciben una pensión o ayuda; el porcentaje restante depende totalmente de su familia, cuidadoras o cuidadores, por esta razón se debe incluir el fomento de empleos también para estas personas².

**Población con Discapacidad, según actividad realizada en los últimos 6 meses y etapa de ciclo de vida, Bogotá, D.C.; 2004 – Mayo 2015
(n=227.450), datos preliminares**

Actividad realizada en los últimos 6 meses	Etapas de ciclo de vida											
	Infancia		Adolescencia		Juventud		Adultez		Vejez		Total	
	Pcd	%	Pcd	%	Pcd	%	Pcd	%	Pcd	%	Pcd	%
Menor de 10 años (No aplica)	1702	20,3%	3	0,1%	3	0,0%		0,0%	2	0,0%	1710	0,8%
Trabajando	9	0,1%	6	0,1%	406	2,4%	20064	27,2%	12275	10,0%	32760	14,4%
Buscando trabajo	8	0,1%	7	0,1%	293	1,7%	4748	6,4%	1992	1,6%	7048	3,1%
Incapacitado permanente para trabajar - sin pensión	808	9,6%	673	12,3%	2823	16,7%	17660	24,0%	38829	31,6%	60793	26,7%
Incapacitado permanente para trabajar - con pensión	10	0,1%	8	0,1%	54	0,3%	2347	3,2%	12656	10,3%	15075	6,6%
Estudiando	2094	24,9%	2021	36,9%	8591	50,9%	3055	4,1%	260	0,2%	16021	7,0%
Realizando oficios del hogar	19	0,2%	41	0,7%	777	4,6%	14278	19,4%	30191	24,5%	45306	19,9%
Recibiendo renta	0	0,0%	1	0,0%	8	0,0%	379	0,5%	2372	1,9%	2760	1,2%
Pensionado - jubilado	4	0,0%	4	0,1%	11	0,1%	999	1,4%	9212	7,5%	10230	4,5%
Realizando actividades de autoconsumo	27	0,3%	40	0,7%	167	1,0%	1367	1,9%	2072	1,7%	3673	1,6%
Otra actividad	764	9,1%	614	11,2%	2556	15,1%	8491	11,5%	12383	10,1%	24808	10,9%
Ninguna actividad	266	3,2%	29	0,5%	30	0,2%	50	0,1%	40	0,0%	415	0,2%
Sin dato	2691	32,0%	2029	37,1%	1157	6,9%	277	0,4%	697	0,6%	6851	3,0%
Total	8402	100,0%	5476	100,0%	16876	100,0%	73715	100,0%	122981	100,0%	227450	100,0%

Fuente: Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, 2005-2010; Ministerio de Salud Y Protección Social, Secretaría Distrital de Salud. Aplicativo del Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, Secretaría Distrital de Salud (información preliminar 2011- Mayo 2015). Última fecha de actualización Junio de 2015. *Pcd: Población con discapacidad.

Se puede estimar entonces, sin tener en cuenta a quienes están estudiando, que el 59% de esta población no está percibiendo un ingreso para su sostenimiento y el de sus familias, lo cual evidencia un muy bajo nivel de participación económica de esta población en relación con la población sin discapacidad.

² Ponencia Positiva Conjunta al PA 265 de 2016

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

Indicador	Total Nacional	Bogotá DC	Total Nacional	Bogotá DC
	Agosto - octubre 14		Agosto - octubre 15	
TGP (%)	65,3	73,6	65,4	71,9
TO (%)	59,8	67,7	59,7	65,4
TD (%)	8,4	8,0	8,7	9,0
OCUPADOS (MILES)	22.087	4.295	22.343	4.217
DESOCUPADOS (MILES)	2.016	373	2.142	415
INACTIVOS (MILES)	12.831	1.678	12.964	1.814

Fuente: DANE - GEIH

Así las cosas es procedente y de conveniencia, que este Concejo estudie la viabilidad de generar acciones encaminadas a garantizar a las Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores, el derecho al trabajo en aras de garantizar la satisfacción plena de sus necesidades como todo ser humano. Se hace por tanto necesario promover la democratización de las oportunidades económicas en el Distrito Capital, y la implementación de estrategias para la participación real y efectiva de las Personas con Discapacidad vulneradas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad con edad de trabajar.

Al respecto, la Ley Estatutaria 1618 de 2013, "por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las Personas con Discapacidad", ordena a los entes territoriales desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas que por su condición severa o discapacidad múltiple, no puedan ser fácilmente incluidos en el mercado laboral o vinculados en sistemas de producción rentables o empleos regulares. Para tal efecto, se deberá fijar estrategias protegidas o asistidas de generación de ingresos o empleo, que garanticen en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones sociales que correspondan, permitiendo a sus cuidadoras, cuidadores y sus familias, las posibilidades de incorporarse en este proceso, tal como lo reconoció la Administración Distrital al expedir la Directiva 010 de 2015, en el marco de la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital (Decreto 470 de 2007), que tiene como propósitos mejorar la calidad de vida y garantizar la inclusión social de las Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores, es decir, hacia la búsqueda del bienestar y la felicidad.

Actualmente la ciudad de Bogotá D.C. hace parte del programa de inserción laboral productiva para personas con discapacidad "PACTO DE PRODUCTIVIDAD", que es una iniciativa que busca "Mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social."5, y que cuenta con tres componentes: la movilización del sector empresarial, el fortalecimiento de las entidades de rehabilitación y la capacitación para la inclusión laboral.



"EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ"



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

El Distrito Capital debe propender por el bienestar de la población en condición de Discapacidad, asegurando que la misma tenga una protección especial y garantizando la inclusión laboral no sólo de estas personas sino también de sus cuidadoras y cuidadores, a quienes al tener bajo su cuidado a estas personas se les complica de manera muy significativa conseguir un trabajo.

La generación de oportunidades laborales en favor de las personas con discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores garantiza la reducción de problemas como la pobreza, pues les permite a estas familias poder solventar sus necesidades básicas, y de esta manera poder hacer un ejercicio efectivo de sus derechos, tener una vida digna y de calidad³.

Desarrollo de Capacidades y Oportunidades de la PcD.

El Decreto 470 de 2007 (Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital), contiene cuatro dimensiones para el diseño de estrategias de apoyo a la Población con Discapacidad, dentro de las cuales se encuentra la Dimensión Desarrollo de Capacidades y Oportunidades que plantea la generación de oportunidades para el acceso de las Personas con Discapacidad al tejido productivo de la ciudad, mediante una ejecución plena de los derechos contribuyendo a disminuir la discriminación a través de la inclusión al mundo del trabajo en condiciones de dignidad, accesibilidad, generación de ingresos y reconocimiento de las capacidades humanas y productivas.

La Dimensión, Desarrollo de Capacidades y Oportunidades se define como el espacio en el que se generan y trabajan conjuntamente los mecanismos, fuentes y actores, que permiten construir las acciones necesarias, para que las personas con discapacidad, sus familias y sus cuidadoras y cuidadores hagan uso de sus derechos y deberes en pro de la generación de capacidades humanas, sociales, culturales y productivas para la inclusión social, mediante acciones integrales que garanticen el desarrollo humano y la dignidad de las personas.

Sobre el desarrollo de la productividad.

Se contempla en este artículo del decreto 470, considerar el tejido productivo local y global y tener en cuenta dos criterios: la organización propia de los mercados que definen las características o perfiles del recurso humano, que el mercado absorbe o está en capacidad de absorber, y las características de la población que tiene mayor oportunidad de acceder a este tejido productivo, como sujeto en ejercicio de derecho y sujeto productivo, así como aquellas personas que no son competitivas y requieren de trato especial, mediante el desarrollo de estrategias estructurales para superar el problema de la inclusión al mundo del trabajo, integrando la productividad y el concepto económico; es decir, la generación de ingresos, ubicándose a escala los

³ Ponencia Positiva Conjunta al PA 265 de 2016

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

diferentes niveles posibles de productividad desde las perspectivas de las capacidades, reconociendo las acciones afirmativas que garanticen una real inclusión socio laboral de la población con discapacidad, y la generación de mecanismos de protección que permitan que la PCD desarrolle una actividad productiva y pueda ser generadora de ingresos en función de su plan de vida, el de su familia y el de sus cuidadoras y cuidadores.

Siguiendo estos lineamientos la PPDD debe:

- a. Desarrollar programas de protección económica, que incidan en la generación de apoyos para personas con discapacidad y/o sus familias, que cuenten con grados de severidad que comprometan sus capacidades de desempeño laboral productivo.
- b. Facilitar la creación de tarifas diferenciales o acciones afirmativas económicas en el transporte para las personas con discapacidad y sus familias, que pudiendo acceder al mundo del trabajo presentan barreras de movilidad y sostenimiento económico, considerando igualmente aquellas condiciones que caracterizan su vinculación no satisfacen las necesidades básicas a partir del ingreso.
- c. Formular, incentivar y desarrollar planes y programas que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, por medio de la regulación normativa que comprometa a la empresa privada y pública desde la perspectiva de responsabilidad social para favorecer la vinculación de esta población.
- d. Formular planes y programas de inclusión laboral de las personas que por su discapacidad severa, no puedan ser integrables en sistemas de producción rentables o empleos regulares, mediante estrategias protegidas de productividad o empleo, garantizando en cualquiera de las formas ingresos dignos y en las condiciones de seguridad social que correspondan, otorgando a sus cuidadoras y cuidadores y sus familias las posibilidades de intervenir en estos procesos.
- e. Implementar programas de empleo, que incluyan actividades de asesoría, formación, ubicación laboral de población con discapacidad, que contemplen procesos integrales (la integralidad implica: la orientación, calificación, recalificación, seguimiento y acompañamiento)
- f. Diseñar e implementar planes y programas integrales de empleo que garanticen la inclusión laboral de las familias de las personas con discapacidad.
- g. Desarrollar planes y programas que garanticen la integración a los procesos regulares o específicos de formación para el trabajo y para la generación de



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

empresa de la PCD y sus familias, que promueva su acceso al mundo laboral y su permanencia en el mismo. De forma complementaria, promover programas específicos para esta población que le permitan vincularse a las cadenas de producción y comercialización, teniendo en cuenta los respectivos territorios: urbano y rural.

- h. Garantizar el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, de acuerdo con las dinámicas del mercado, los niveles de educación y formación alcanzados.
- i. Promocionar planes y programas en las empresas públicas y privadas, para que las personas con discapacidad cuenten con las oportunidades de mejorar y potencializar sus competencias laborales, cognitivas, sociales y de formación para acceder a beneficios tales como: ascenso laboral, mejoramiento de ingresos y de promoción.
- j. Garantizar el acceso a oportunidades de empleo y generación de ingresos de las personas con discapacidad, acordes al perfil personal y profesional con el que se cuente.
- k. Desarrollar programas de promoción de emprendimiento y crecimiento empresarial, de atención específica en el tema diseñado para la población con discapacidad, según sus características de desarrollo y competitividad.
- l. Fortalecer el emprendimiento y el crecimiento empresarial de la población con discapacidad, mediante programas de intermediación de mercados que potencien la producción, la comercialización o venta de servicios generados por esta población mediante el financiamiento con recursos específicos y estrategias dirigidas.
- m. Propugnar por la inclusión del tema de desarrollo y fortalecimiento de competencias en el marco de la formación para el trabajo y educación superior.
- n. Fomentar y propiciar los procesos productivos o laborales de la población con discapacidad, mediante la generación de oportunidades para crear y fortalecer empresas y cooperativas.
- o. Promover, con base en las normas vigentes o que se generen, la reglamentación Distrital laboral, mediante estímulos a la empresa privada para la asignación de cuotas de empleo destinadas a la población con discapacidad, así como la destinación de cuotas en los empleos públicos.
- p. Desarrollar estrategias permanentes de sensibilización del mercado laboral para la contratación de PCD, orientadas tanto al sector público como privado.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

- q. Promover las formas de gestión y trabajo con la comunidad e instituciones públicas y privadas, de las personas con discapacidad o de sus organizaciones en forma remunerada, en desarrollo de las obligaciones del Estado de proveer las condiciones mínimas para que éstas personas puedan disfrutar efectivamente de igualdad de oportunidades y derechos con los demás, como lo es el acceso a la información sobre los derechos, programas y servicios que les afectan en las condiciones de comunicación que corresponden a esta población.
- r. Impulsar la reglamentación de acuerdos, normas y leyes relacionadas con la garantía de un salario o pensión para aquellas personas que por presentar una discapacidad severa o múltiple no pueden desarrollar alguna actividad productiva.
- s. Formular e implementar programas de evaluación y calificación para los procesos de empleo y desarrollo productivo, que permitan un monitoreo a la aplicación de los programas existentes para las personas con discapacidad, formulando las acciones complementarias de tipo correctivo, de protección y aseguramiento que correspondan.
- t. Propiciar y fomentar la creación de redes de apoyo institucionales y sociales por medio de la creación de organizaciones, empresas productivas, talleres protegidos, cooperativas y asociaciones de personas con discapacidad que busquen nuevas alternativas de producción de bienes y servicios, acordes a las necesidades del país, para la formación de sistemas productivos y de comercialización que a la vez generen credibilidad que facilite el otorgamiento de créditos y financiación para ellos.
- u. Impulsar la reglamentación de leyes, decretos, acuerdos, planes, programas y proyectos relacionados con la generación de ingresos, la empleabilidad y el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, con la participación de sus organizaciones.
- v. Velar y propugnar por el cumplimiento de las disposiciones legales existentes en materia de protección, atención, intervención, adaptación laboral (modificación y adaptación de puestos de trabajo acordes a las tecnologías existentes y grados de severidad de la discapacidad), reubicación temporal, reubicación definitiva, reconversión laboral y cambios de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

Mesa de trabajo sobre Discapacidad en el Distrito capital.



"EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ"



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

En el ejercicio del trabajo programático que asiste a los concejales de la ciudad, con el objeto de conocer las problemáticas de la población con discapacidad y plantear desde la función normativa y de control político propuestas colectivas de mejoramiento que permitan dinamizar la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital, se han venido realizando sendas Mesas de trabajo y foros concorvados por Personas con Discapacidad, Cuidadoras (as) y Lideres (as) interesado (as) en el tema.

Durante estos ejercicios de participación comunitaria, líderes, lideresas, y representantes de organizaciones sociales de Personas con Discapacidad en el Distrito Capital, han manifestado inconformidad con el tratamiento que el distrito ha dado a sus sentidas necesidades, especialmente en materia de empleo, educación, transporte, salud y vivienda.

Es necesario por tanto, adelantar actividades político-administrativas con un enfoque de Derechos y no un simplemente asistencial; impulsando y potencializando las capacidades intelectuales de estas personas como un medio para garantizar su derecho al trabajo, y por ende la satisfacción de sus necesidades personales y familiares.

Frente al desarrollo de la productividad y la generación de oportunidades, la población con discapacidad ha planteado una serie de iniciativas que bien vale la pena sean tenidas en cuenta por la administración distrital para la generación de oportunidades de trabajo, así:

1. Fortalecer el proceso de Telemercadeo (Teletrabajo) en los hogares donde haya Personas con Discapacidad, Familias y Cuidadores (as) dispuestos (as) a prestar este SERVICIO, brindándoles los mecanismos tecnológicos al alcance para que puedan desempeñar dicha labor, dando cumplimiento a la inclusión y accesibilidad laboral reglada en la ley en este aspecto.
2. Permitirles a las Personas con Discapacidad, Familias y Cuidadores (as) que se formen en los ámbitos micro y macro empresarial, como estrategia de inclusión social, brindándoles los recursos físicos, económicos, técnicos y financieros necesarios cubiertos por la ley , en pro a generar proactividad y emprendimiento sucesivo, que permita darle continuidad y sostenibilidad a sus proyectos e ideas de negocio. En este punto, articular con la Secretaría de Desarrollo Económico e Instituto Distrital para la Economía Social (IPES).
3. Incentivar la creación de empresa en las PcD, Familias y Cuidadores (as), sin limitarlos a actividades como ferias de productividad, sino facultándolos para el emprendimiento a nivel técnico y profesional, para así permitirles, tal y como lo indica la Ley, interactuar y desenvolverse Social y Económicamente y en consecuencia, mejorar su calidad de vida.
4. Exigir que por parte del Estado, con la colaboración administrativa del Distrito Capital, se pensione a las PcD que no han tenido vida ni Historia Laboral debido



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

a la gravedad de su discapacidad, deficiencia y Minusvalía debidamente calificada, dado que las condiciones de pobreza para esta clase de personas tiende a aumentar su entorno familiar como consecuencia del asistencialismo administrativo que no es la solución, sino en factor de aumento creciente del problema.

5. Las demás garantías que conforme a la Constitución Nacional, las leyes, los decretos y los tratados internacionales, sean vinculantes para exigir el cumplimiento de las **Políticas Públicas y Sociales** diseñadas para asegurar el reconocimiento de los Derechos de las PcD, Familias y Cuidadores (as) en el escenario administrativo distrital⁴.

Argumentos estos ofrecidos por representantes de Personas con Discapacidad, sus familias, Cuidadoras y Cuidadores, en el Distrito Capital y que han sido acogidos por esta Concejalía para la formulación del presente proyecto de acuerdo, y a quienes agradecemos de manera especial sus importantes aportes para el enriquecimiento de esta iniciativa.

En el Programa de Gobierno de Enrique Peñalosa, como candidato a la alcaldía de Bogotá 2016-2019, se señalaban, entre otras, las siguientes propuestas, que seguramente fueron acogidas por las mayoría de las personas que depositaron su confianza mediante el voto programático que finalmente lo llevó al primer cargo de la ciudad, y que esperamos sean convertidas en realidad por la nueva administración distrital.

- Nuestro equipo se compromete a emprender una apuesta sin precedentes por la educación de nuestras nuevas generaciones, a través de programas estratégicos de trabajo y educación pertinentes en las áreas técnicas y tecnológicas en especial para la **población con discapacidad** y en condición de vulnerabilidad.
- Nuestro compromiso con la educación de los jóvenes que se han educado en colegios públicos de Bogotá se hará evidente a través de la financiación a estudiantes pertenecientes a los estratos 1 y 2 y con prioridad a los **estudiantes en condición de discapacidad** para ingresar a programas de educación superior técnica y tecnológica. Ellos podrán cumplir sus metas con un programa que les permita asumir esta nueva etapa sin sobresaltos económicos.
- Para generar cierres en las brechas para las **personas con discapacidad**, vamos a garantizar el acceso de la población en situación de discapacidad, a

⁴<http://Mesa de Trabajo. Dimensión Desarrollo de Capacidades y Oportunidades. Paula Nudelman/Fredy Moreno/Jorge Rubio. 2016/30/03>



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

los programas de formación para el trabajo, productividad, empleo y acceso al crédito y a los programas de vivienda.

- Propiciar y **fomentar el empleo de Personas con Discapacidad** en Bibliotecas, Museos y otros bienes de interés público.

“Bogotá tiene la tasa de desempleo más alta de los últimos tres años”.

De acuerdo con el DANE, la tasa de desempleo subió casi 2 dígitos en la capital del país, pasando de 8.7 en el 2015 a 10,4 por ciento en el trimestre de noviembre del año pasado a enero de 2016. Lo que quiere decir que Bogotá tuvo la Tasa de Desempleo más alta de los últimos 3 años. Al cierre de enero el número de bogotanos sin trabajo se ubicó en 479.000 y los ocupados en 4.140.000 ciudadanos.

El secretario de desarrollo económico, Freddy Castro, aseguró que la administración distrital adelanta estrategias para evitar que la tasa de desempleo aumente en la capital del país.

“Vamos a seguir trabajando en el proceso de intermediación laboral, esto es un proceso que lo que hace es unir la oferta y la demanda de trabajo, demanda que es la de las empresas de la ciudad y la oferta de las personas que están buscando empleo”.

Según el DANE, Bogotá fue la ciudad que más contribuyó al incremento en la tasa de desempleo en el país. Esto se explica por una caída del 20% en construcción, 15.4% en transporte y la industria un 5.9%. Con respecto a esto, el secretario de desarrollo económico, aseguró que estos sectores se han visto afectados principalmente por la devaluación del peso.

Para el consultor e investigador en economía, Ricardo Bonilla, el desempleo en Bogotá puede incrementar si no se le brinda oportunidades laborales a vendedores ambulantes, ya que en la capital hay cerca de 50 mil. Ante la situación hace un llamado a la administración, para que implemente políticas públicas de empleo⁵.

Bogotá productiva las 24 horas.

Teniendo en cuenta las cifras concernientes al desempleo en el país y especialmente en Bogotá, es claro que se debe dar prioridad a este problema por parte del gobierno al igual que los gremios productivos, económicos e industriales, por medio de estrategias que apoyen y respalden iniciativas de generación de empleo amparado

⁵<http://Caracol.com.co>. 2016/03/01



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

por políticas que incentiven a las empresas que lo fomenten así como se ha expresado varias veces.

Por tal razón, desde años atrás hemos venido impulsando un proyecto de acuerdo para hacer de Bogotá una ciudad productiva las 24 horas para contribuir a la generación de nuevos empleos en el Distrito Capital.

Esta iniciativa instituir unas directrices claras para definir una política pública social que permita garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas mediante la generación de una jornada nocturna estimulando así a los sectores industrial y comercial de la ciudad en la generación de nuevas plazas de trabajo.

De otra parte, si bien Bogotá registra más de 4 millones de ciudadanos ocupados, gran parte de las personas que desarrollan algún tipo de actividad productiva o económica, se encuentra vinculada a la economía informal, y como ya se dijo, se presenta aumento en los índices de desempleo en la capital.

IV. MARCO JURÍDICO

○ DE ORDEN CONSTITUCIONAL

En la constitución Política de 1991 se encuentra una serie de artículos que hacen mención expresa a la protección, apoyo e integración social de las personas con discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores como los siguientes:

Artículo 13: El estado protegerá especialmente a las personas que por su condición económica física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionara los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 47: El estado adelantará una política de previsión, rehabilitación, e integración social para los estímulos físicos sensoriales y Psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieren

Artículo 54: El estado debe... garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Artículo 68: La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales....son obligaciones especiales del estado.

Así mismo la Constitución Política define una serie de derechos fundamentales, sociales, económicos y culturales que son de carácter universal y por tanto cubren a quienes presentan algún tipo de limitación o discapacidad, entre ellos encontramos:



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

Artículo 25: hacen mención al trabajo como trabajo como derecho y obligación social que se debe dar bajo condiciones dignas y justas.

Artículos 48 y 49, en los cuales se prescribe que la seguridad social es un Servicio Público obligatorio y a la vez un derecho irrenunciable de todos los habitantes, además “se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de salud...”

○ **DE ORDEN LEGAL**

LEY 82 de 1988, "Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69a. reunión, Ginebra, 1983".

Ley 361 de 1997. “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.”

Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Artículo 27: Trabajo y Empleo.- 1. 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. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Ley 1429 de 2010, "Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo". Ley de primer empleo, cuyo objetivo como su nombre lo indica, es la formalización y la generación de empleo, mejorar la empleabilidad en jóvenes menores de 28 años, a mujeres mayores de 40 y a personas con discapacidad y otra población en condiciones de vulnerabilidad y también otorga en su artículo 9º incentivos económicos a los empleadores que vinculen a sus procesos industriales y productivos a jóvenes menores de 28 años y demás beneficiarios de la Ley.

Ley Estatutaria 1618 de 2013, "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad"



"EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ"



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

Artículo 13. Derecho al Trabajo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión, en concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces y demás entidades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

1. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas, y para las empresas de personas con discapacidad, familiares y tutores.

(...)

6. Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, de conformidad al artículo 27 numeral 1 literales h), i) de la Ley 1346 de 2009.

(...)

8. Los gobiernos nacional, departamentales, distritales y municipales, deberán fijar mediante decreto reglamentario, en los procesos de selección de los contratistas y proveedores, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad.

LEY 1752 de 2015, “Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.”

Artículo 1º. Objeto de la ley. Esta ley tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

DECRETO 2177 de 1989, “Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas.”



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

○ **NORMATIVIDAD DISTRITAL**

Acuerdo 137 de 2004, "Por medio del cual se establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital y se modifica el Acuerdo **022** de 1999"

Acuerdo 505 de 2012, Modificado parcialmente por el Acuerdo Distrital 586 de 2015. "Por medio del cual se modifica el Acuerdo 137 de 2004, "Por medio del cual se establece el Sistema Distrital de Atención Integral de Personas en condición de discapacidad en el Distrito Capital y se modifica el Acuerdo 022 de 1999".

Acuerdo 586 de 2015, "Por medio del cual se modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 505 de 2012 para fortalecer las instancias del Sistema Distrital de Discapacidad y se dictan otras disposiciones".

Decreto 470 de 2007, "Por el cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital".

Acuerdo 447 de 2010, "Por medio del cual se implementa la formación laboral a las personas en condiciones de discapacidad en el Distrito Capital"

Acuerdo 624 de 2015, "Por el cual se implementa un protocolo integral por los derechos a la protección y bienestar de los cuidadores y cuidadoras de personas con discapacidad en Bogotá, D.C."

9. COMPETENCIA

El Concejo de Bogotá, D.C., es competente para dictar el presente acuerdo, apoyado en las siguientes disposiciones:

Decreto-Ley 1421 de 1993

"ARTICULO 12. ATRIBUCIONES. *Corresponde al Concejo Distrital, de conformidad con la Constitución y a la ley:*

1. *Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito."*

VII. IMPACTO FISCAL



"EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ"



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

Es de precisar que la implementación del presente Proyecto de Acuerdo, no implica que la Administración Distrital invierta mayores recursos económicos, como quiera que no se compromete al Distrito en asignar apropiaciones presupuestales diferentes a las establecidas para el ejercicio propio de las funciones de las entidades vinculadas.

Es relevante mencionar, que la Corte Constitucional en Sentencia C-911 de 2007, puntualizó que el impacto fiscal de las normas, no puede convertirse en óbice, para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa, afirmando⁶:

"En la realidad, aceptar que las condiciones establecidas en el art. 7º de la Ley 819 de 2003 constituyen un requisito de trámite que le incumbe cumplir única y exclusivamente al Congreso reduce desproporcionadamente la capacidad de iniciativa legislativa que reside en el Congreso de la República, con lo cual se vulnera el principio de separación de las Ramas del Poder Público, en la medida en que se lesiona seriamente la autonomía del Legislativo".

(...)

Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento. Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda".

Así las cosas, en relación con lo dispuesto en la ley 819 de 2003, consideramos que el presente proyecto de acuerdo no genera impacto fiscal que afecte las finanzas del distrito en el mediano plazo, por lo que, como ya se dijo, no genera erogaciones presupuestales adicionales a las ya establecidas.

Por lo anteriormente expuesto, la Bancada del Polo Democrático Alternativo, presenta a consideración de esta Honorable Corporación, el presente proyecto de acuerdo *"Por el cual se dictan lineamientos para la generación de oportunidades laborales en favor de las Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores en el Distrito Capital"*.

Cordialmente;

⁶ Ponencia Positiva Conjunta al PA 265 de 2016

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

CELIO NIEVES HERRERA
Concejal

ALVARO JOSE ARGOTE M.
Concejal

VENUS ALBEIRO SILVA G.
Concejal

MANUEL JOSE SARMIENTO A.
Concejal

NELSON CASTRO RODRIGUEZ
Concejal

Proyecto y elaboró: Alejandra García - Oscar Orlando Daza Flórez

PROYECTO DE ACUERDO No. DE 2016

“Por el cual se dictan lineamientos para la generación de oportunidades laborales en favor de las Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores en el Distrito Capital”

El Concejo de Bogotá D.C., en uso de las facultades constitucionales y legales en especial las conferidas en el numeral 1 del Artículo 12 del Decreto 1421 de 1993,



“EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ”



 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

ACUERDA

Artículo 1º.- Objeto: El Presente Acuerdo tiene por objeto establecer lineamientos de política pública para garantizar a la Población con Discapacidad residente en el Distrito Capital en condiciones de igualdad de oportunidades e inclusión social, el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, así como la atención integral a sus cuidadoras y cuidadores.

Parágrafo.- En concordancia con el artículo 27 de la Ley 1346 de 2009, la Administración Distrital propenderá por la generación de oportunidades de trabajo y brindará, a través de los distintos medios de comunicación, la información necesaria sobre la oferta laboral de la ciudad, tanto a las Personas con Discapacidad como a sus familias, cuidadoras y cuidadores a fin de que pueden participar en las distintas convocatorias para la provisión de vacantes.

Artículo 2º. Lineamientos: Para garantizar el cumplimiento de este Acuerdo, la Administración Distrital, a través de las entidades distritales de acuerdo con sus funciones y competencias, deberá implementar los siguientes lineamientos:

- Garantizar a las personas con discapacidad, así como a sus cuidadoras y cuidadores, la capacitación y formación al trabajo de conformidad con lo establecido en el acuerdo 447 de 2010.
- Brindar servicio de intérpretes de lengua de señas y guías para personas con discapacidad auditiva y sordoceguera, y ayudas tecnológicas para las personas con discapacidad visual, así como los apoyos específicos que requieren las personas con discapacidad múltiple, para el desarrollo de manera óptima de sus actividades laborales y el aprovechamiento de su potencial laboral.
- Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación de la profesión, la inclusión y promoción al empleo, planes de protección social y estrategias para la generación de oportunidades laborales.
- Crear un portal enlace en la página Web de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y del Instituto para la Economía Social – IPES, para la promoción y divulgación de las distintas oportunidades de trabajo y/ o de capacitación y formación para el emprendimiento de las Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores.
- Generar programas y proyectos de incubación empresarial para las Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores facultándolos para el emprendimiento a nivel técnico y profesional.
- Crear programas y fortalecer los incentivos existentes para que las empresas privadas estimulen la vinculación de Personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GN-PR001- FO1
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 00
		FECHA: 04 DIC. 2015

- g. Garantizar asesoría y acompañamiento a la empresa privada que desee contratar personas con discapacidad, promoviendo su inclusión y participación de acuerdo al Constitución y la Ley.
- h. Garantizar que la remuneración recibida esté acorde con el trabajo realizado y con la normatividad vigente.
- i. Promover programas de sensibilización y capacitación para los empleados de las Entidades Distritales con el fin de Mejorar la percepción y la comunicación con las Personas con Discapacidad.

Artículo 3º.- Nómina Distrital. La administración distrital deberá asignar en la nómina del distrito, como mínimo el 4% de los cargos para garantizar la inclusión de personas con Discapacidad, sus familias, cuidadoras y cuidadores. Así mismo, definirá con un enfoque diferencial, los criterios para su vinculación.

Artículo 4º.- Sistema de Preferencias a favor de las Personas con Discapacidad: La Administración Distrital, en concordancia con el numeral 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, deberá fijar, mediante decreto reglamentario, un sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de los contratos públicos.

Artículo 5º.- Beneficios a Empleadores Privados: La Administración Distrital, podrá crear beneficios tributarios para los empleadores privados que vinculen en su planta laboral un mínimo del 10% de empleados con discapacidad.

Artículo 6º. Vigencia: El presente Acuerdo rige a partir de su publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE



“EL CONCEJO, COMPROMISO Y TRANSPARENCIA POR BOGOTÁ”

