



Bogotá, diciembre 18 de 2025.

Señora
EVA MARIA PRIETO GARCÍA
Email: prieto.maria95@outlook.com
Bogotá D.C

	No. Radicado: 08SE202532100000074990
	Fecha: 2025-12-21 05:06:30 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: SUB. DE PROTECCION LABORAL	
Destinatario EVA MARIA PRIETO	
Anexos: 0	Folios: 1
	
08SE202532100000074990	



ASUNTO: Respuesta radicado No. **02EE2025410600000118729**
del Ministerio del Trabajo.

Respetada señora Prieto:

En atención a su solicitud recibida mediante radicado No. 02EE2025410600000118729 del 16 de diciembre en los cuales solicita información con relación al artículo 15 numeral 17 Obligaciones del Empleador de la ley 2466 de 2025, donde manifiesta:

1. *Se solicita consulta respecto a si la calificación de discapacidad debe ser superior a un porcentaje o puede ser a partir del 1% de discapacidad, independientemente del tipo de discapacidad que tenga el trabajador.*

De acuerdo con lo definido en lo establecido en el numeral 17 del artículo 15 de la ley 2466 de 2025: "Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social". En este sentido, las personas no deberán acreditar ningún porcentaje asociado a su diagnóstico, pero si deberán allegar el Certificado de Discapacidad emitido en el marco de la resolución vigente por parte del Ministerio de Salud y Protección Social, el cual actualmente se encuentra regulado por la resolución 1197 de 2024.

2. *Se solicita consulta respecto a si es facultativo para las empresas con menos de 100 trabajadores el contratar trabajadores con discapacidad o si está obligación aplica aún para las micro y pequeñas empresas y aquellos emprendimientos que tienen menos de 100 trabajadores.*

Según lo establecido en el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 es obligatoria la contratación de (2) dos personas con discapacidad por cada 100 trabajadores. Mientras que, **las empresas con menos de (100) cien trabajadores podrán vincular de manera voluntaria** a personas con discapacidad, y con ello les será posible acogerse a los beneficios legales y tributarios establecidos en la Ley 361 de 1997, la Ley 1618 de 2013, así como en el Decreto 392 de 2018 y el Decreto 0533 de 2024, entre otras disposiciones normativas aplicables.

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

3. Se solicita consulta respecto a que si bajo el principio de equidad, las empresas que por sus actividades no es posible contratar personas con discapacidad, se prevé alguna excepción, o está obligación aplica para todos los sectores sin excepción alguna.

La Ley 2466 de 2025 se encuentra actualmente en proceso de reglamentación para su implementación. Algunos de los elementos contemplados en esta ley como el parágrafo 2° del artículo 15 están en fase de reglamentación por parte del Ministerio del Trabajo, el cual está desarrollando lineamientos mediante guías o instructivos que facilitarán su cumplimiento y el reporte obligatorio por parte de las empresas ante dicha entidad.

Por otra parte, es pertinente aclarar que la vinculación de personas con discapacidad en empleos tanto en el sector público como privado, parte de la necesidad de la correspondencia entre un perfil de cargo y las competencias de quienes optan a ocuparlo, por lo tanto, el empleo no se consigue por tener una discapacidad, sino, por demostrar, que se es una persona que cumple con el perfil y las capacidades para desempeñar el cargo a proveer. De esta forma se aclara que no existen cargos exclusivos para las personas con discapacidad, en el marco de su derecho fundamental al trabajo en igualdad de condiciones con los demás se debe garantizar la implementación de los ajustes razonables para el desempeño de las funciones del cargo en el cual es vinculada la persona con discapacidad.

En cuanto a la contratación de personas con discapacidad, las empresas o empleadores interesados deben publicar sus vacantes y perfiles laborales requeridos a través de las agencias de empleo, tanto públicas como privadas, siguiendo la ruta única de empleabilidad establecida por la Ley 1636 de 2013.

En consecuencia, resulta fundamental que los empleadores interesados en la contratación de personas con discapacidad adelanten las acciones necesarias para garantizar su reconocimiento como sujetos plenos de derechos y como parte activa del capital humano de la organización. Estas personas cuentan con las competencias requeridas y se han identificado los ajustes razonables que posibilitan el adecuado desempeño de sus funciones. Por tanto, su vinculación laboral no debe responder únicamente al cumplimiento normativo, sino asumirse como una expresión del compromiso con la garantía del derecho fundamental al trabajo de una población históricamente excluida.

4. Se solicita consulta respecto a sí las empresas que contraten personas con discapacidad serán cobijadas por los beneficios establecidos en el artículo 313 de la Ley 361 de 1997 (deducciones en la declaración

de renta y complementarios y reducción en la cuota de aprendices), aún si la calificación de la incapacidad es inferior al 25%.

Como se indicó en la respuesta a la pregunta 1 en la ley 2466 de 2025 artículo 15, no se estableció la definición de un porcentaje para las personas con discapacidad a contratar, y según lo establecido en la ley 2466 de 2025, en el numeral 17 del artículo 15, la obligación parte de empresas que cuenten con mínimo 100 trabajadores con contrato laboral y deberán contratar o mantener mínimo dos (2) trabajadores con discapacidad, las empresas que están obligadas a contratar personas con discapacidad pueden acceder a los beneficios legales y tributarios establecidos en la ley 361 de 1997, ley 1618 de 2013, decreto 392 de 2018, entre otros beneficios.

Sin embargo, las empresas con menos de cien trabajadores pueden vincular trabajadores con discapacidad de manera voluntaria también podrán acogerse a los beneficios legales y tributarios establecidos en la ley 361 de 1997, ley 1618 de 2013, decreto 392 de 2018, entre otros beneficios.

5. Se solicita consulta respecto a ¿cuáles son las medidas que se implementarán para que las empresas puedan cumplir esta obligación sin que se vea afectada su sostenibilidad empresarial?

Como se mencionó párrafos atrás, el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 establece el número mínimo de personas con discapacidad que deben ser vinculadas por las empresas, de acuerdo con su tamaño. Actualmente, la implementación de esta norma se encuentra en proceso de reglamentación por parte del Ministerio del Trabajo, mediante la expedición de decretos, guías o instructivos que definirán tanto las condiciones de cumplimiento como la forma y periodicidad en que las empresas deberán reportar dicha información a la entidad.

Adicionalmente, se aclara que la vinculación de personas con discapacidad en empleos tanto en el sector público como privado, parte de la necesidad de la correspondencia entre un perfil de cargo y las competencias de quienes optan a ocuparlo, por lo tanto, el empleo no se consigue por tener una discapacidad, sino, por demostrar que se es la persona idónea y esta manera aporta en el capital productivo de la empresa sin convertirse en una carga o afectar su sostenibilidad empresarial.

Por otra parte, también se informa que no existen cargos exclusivos para las personas con discapacidad, en el marco de su derecho fundamental al trabajo se debe garantizar la implementación de los ajustes razonables para el desarrollo del cargo en el cual es vinculada la persona con discapacidad y de esta forma



lograr su mayor desempeño en el cargo para el cual es contratada la persona con discapacidad.

Cordial saludo,

CARLOS ARIEL VALENCIA MOSQUERA

Subdirector de Protección Laboral.

Ministerio de Trabajo.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Campo Elías Baquero V. Adriana Patricia Sánchez S.	Profesional Especializado	
Revisado por:	Carlos Ariel Valencia M.	Subdirector	
Aprobado por:	Carlos Ariel Valencia M.	Subdirector	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			