



Entidad originadora:	Ministerio del Trabajo
Fecha (dd/mm/aa):	03/06/2026
Proyecto de Decreto:	Por el cual se establecen los lineamientos para el reporte, vigilancia de la cuota de contratación de personas con discapacidad y la implementación de ajustes razonables. Se reglamentan los numerales 13 y 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025

1. ANTECEDENTES Y RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA QUE JUSTIFICAN SU EXPEDICIÓN.

El fundamento normativo del presente proyecto de decreto se cimenta sobre una estructura jerárquica que parte de los mandatos constitucionales, se nutre de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia y se concreta en la legislación laboral y administrativa vigente, la cual ha sufrido recientes y significativas modificaciones que hacen imperativa su reglamentación en materia de inspección sobre los distintos empleadores del país.

En este orden de ideas, la cabeza del sistema jurídico se encuentra en el artículo 1° de la Constitución Política que enmarca a Colombia como un Estado Social de Derecho en el respeto de la dignidad humana, mientras que el artículo 25 consagra el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado en condiciones dignas y justas. Aunado a ello, el artículo 13 de la Carta Magna establece el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación. En concordancia, el artículo 47 impone al Estado el deber de adelantar una política de rehabilitación integral y de integración social para las personas con discapacidad, mientras que el artículo 54 establece la obligación del Estado y de los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional a esta población, y de procurar condiciones adecuadas para su desempeño laboral. Estos mandatos constitucionales exigen la eliminación de las barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso, permanencia y desarrollo en el empleo.

En el marco del bloque de constitucionalidad, Colombia ha integrado diversas obligaciones internacionales que refuerzan esta protección. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada mediante la Ley 1346 de 2009, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de oportunidades, en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible, e insta a los Estados a adoptar medidas para su inclusión laboral, como lo detalla su artículo 27. De igual forma, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada con la Ley 762 de 2002, compromete al Estado colombiano a prevenir y eliminar la discriminación en el ámbito laboral por motivos de discapacidad. Estos instrumentos, junto con otros tratados de derechos humanos, exigen a Colombia garantizar la plena efectividad del derecho al trabajo de esta población, conforme a los principios de dignidad humana, autonomía individual, participación e inclusión plena, igualdad de oportunidades y accesibilidad.

La protección legal del derecho al trabajo de las personas con discapacidad ha evolucionado a través de diversas normas. La Ley 361 de 1997, dirigida a crear mecanismos para la integración social de las personas con discapacidad, establece en su artículo 26 que la discapacidad no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, salvo que sea claramente incompatible e insuperable para el cargo a desempeñar. Esta ley reiteró la obligación del Estado de combatir la discriminación y la responsabilidad de las entidades públicas de asegurar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de estas personas, proscribiendo el despido por la sola condición de discapacidad. Asimismo, el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo, ratificado por Colombia mediante la Ley 82 de 1988, subraya la readaptación profesional y la conservación de un empleo adecuado como un derecho y una obligación para la integración de todas las personas, incluyendo a aquellas con discapacidad.



Posteriormente, la Ley Estatutaria 1618 de 2013 estableció disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, con principios de autonomía y equiparación de oportunidades, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas. Su artículo 13 especifica un conjunto de medidas para asegurar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en términos de igualdad, equidad e inclusión. Finalmente, la Ley 2466 de 2025, objeto de la presente reglamentación, adiciona en su artículo 15, numeral 17, la obligación a los empleadores de contratar personas con discapacidad según un porcentaje de su planta. Esta ley también introduce en su numeral 13 del artículo 15 el deber de implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, eliminando barreras actitudinales, comunicativas y físicas. La misma ley establece los parágrafos 2 y 3 del artículo 15, que regulan la imposibilidad de cumplir con la cuota y la aplicabilidad optativa de los porcentajes de vinculación durante el primer año.

En el numeral 13 del artículo 15 de la ley 2466 del 2025 se introdujo a los empleadores la obligación de: *“13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.”*

Adicionalmente el numeral 17 del artículo 15 de la ley 2466 recalculó el número de trabajadores discapacitados por cada 100 de la siguiente manera: *“17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.*

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que correspondan en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

Parágrafo 2°. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 3°. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciaran un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento”

De esta manera este decreto resulta necesario para la efectiva implementación del numeral 17 y los parágrafos 2 y 3 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025. Si bien la Ley 2466 de 2025 establece la obligación de cuota de contratación de personas con discapacidad, la operatividad y la uniformidad en su aplicación requieren de un desarrollo normativo que precise los procedimientos y los criterios para su cumplimiento. En este sentido, la



reglamentación resulta crucial para establecer lineamientos claros respecto al reporte de cumplimiento de la cuota de vinculación a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo. Esto incluye definir los mecanismos para que los empleadores informen sobre los contratos celebrados con personas con discapacidad, asegurando un registro actualizado y la confidencialidad de la información.

Asimismo, es indispensable detallar el procedimiento para la verificación, inspección y fiscalización por parte del Ministerio del Trabajo, garantizando que el cumplimiento de la ley no quede al arbitrio de interpretaciones disímiles o a la ausencia de directrices claras. La reglamentación propuesta permite consolidar un sistema de inspección moderno, preventivo y con enfoque de derechos humanos, que promueva la igualdad sustantiva y la inclusión laboral. Un aspecto fundamental de la necesidad de esta reglamentación radica en la definición de un procedimiento y los documentos requeridos para informar al Ministerio del Trabajo sobre las situaciones en las que no sea posible contratar personas con discapacidad, tal como lo prevé el parágrafo 2 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025. Esto proporcionará un marco predecible para los empleadores que enfrenten tales circunstancias.

La ley 2466 del 2025 o también llamada reforma laboral enfatiza en la obligación de los empleadores de implementar ajustes razonables para remover barreras actitudinales, comunicativas y físicas, asegurando que las personas con discapacidad puedan desempeñarse en igualdad de condiciones. Estos ajustes incluyen adaptaciones en el puesto de trabajo, garantías en los procesos disciplinarios y la provisión de herramientas necesarias para facilitar su integración y permanencia laboral.

Por otro lado, el Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad integrado por la ley 1636 de 2013, tiene por objeto integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyan al encuentro entre oferta y demanda de trabajo, a superar los obstáculos que impiden la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo, vinculando las acciones de gestión de empleo de carácter nacional y local. El mismo cuerpo normativo en su artículo 31 establece que todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo.

Es importante tener en cuenta que en Colombia la certificación de las personas con discapacidad es expedida por las Instituciones Prestadoras de Salud IPS y Empresas Sociales del Estado - ESES autorizadas por las Secretarías de Salud en el marco de la Resolución 1197 de 2024 del Ministerio de Salud y Protección y Social y por medio de la cual se establece el procedimiento de Certificación de las personas con discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD). Esta misma resolución, establece que actualmente existen siete categorías de discapacidad (Discapacidad Física, Auditiva, Visual, Sordoceguera, Intelectual, Psicosocial y Múltiple) y que estas responden a la interacción entre las personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y la relación con el entorno.

La inspección con propósito implementada por el Ministerio del trabajo mediante la Resolución 4179 de 2025 por medio del cual se crea el modelo de reenfoque de la inspección de trabajo y seguridad social denominada una "Inspección con Propósito", incorpora el enfoque diferencial y de género, como un instrumento técnico y operativo para consolidar un sistema de inspección moderno, preventivo y con enfoque de derechos humanos, que promueva la igualdad sustantiva, la inclusión laboral y la erradicación de las violencias y la discriminación en el mundo laboral.

1.2 Desarrollo jurisprudencial.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el marco de la protección especial y la estabilidad laboral reforzada, no se agota con la mera vinculación a un puesto de trabajo. Un elemento esencial para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad es la implementación de los denominados "ajustes razonables". Estos ajustes, como lo ha establecido la jurisprudencia constitucional en



la sentencia T-062 del 2025, son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Asimismo, la Sentencia T-062 de 2025 ha establecido criterios orientadores para la implementación de estos ajustes, subrayando que el Estado debe promover activamente la integración laboral y asegurar que la discapacidad no sea una excusa para restringir la participación económica de esta población. Por ende, la necesidad de estos ajustes se convierte en un pilar fundamental para la materialización de la inclusión real y efectiva. El proyecto de decreto que se justifica, al reglamentar el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, busca operativizar esta obligación jurisprudencial, al establecer los lineamientos y procedimientos para que los empleadores reporten el cumplimiento de la cuota de vinculación y, de manera implícita, aseguren que las condiciones laborales ofrecidas contemplen los ajustes razonables requeridos, promoviendo así un ambiente inclusivo y accesible conforme a los mandatos constitucionales e internacionales.

La Corte Constitucional ha desarrollado ampliamente este deber. En la Sentencia T-017 de 2025, se ha reiterado que la obligación de realizar ajustes razonables es una manifestación concreta del principio de igualdad material y de la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad. Esta corporación ha enfatizado que los empleadores deben ir más allá de la contratación formal, asumiendo la responsabilidad de adaptar los entornos laborales, las herramientas de trabajo, los horarios, las metodologías o cualquier otro aspecto que sea necesario para que el trabajador con discapacidad pueda desempeñar sus funciones de manera efectiva y sin barreras.

Asimismo, la Sentencia T-062 de 2025 ha establecido criterios orientadores para la implementación de estos ajustes, subrayando que el Estado debe promover activamente la integración laboral y asegurar que la discapacidad no sea una excusa para restringir la participación económica de esta población. Por ende, la necesidad de estos ajustes se convierte en un pilar fundamental para la materialización de la inclusión real y efectiva. El proyecto de decreto que se justifica, al reglamentar el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, busca operativizar esta obligación jurisprudencial, al establecer los lineamientos y procedimientos para que los empleadores reporten el cumplimiento de la cuota de vinculación y, de manera implícita, aseguren que las condiciones laborales ofrecidas contemplen los ajustes razonables requeridos, promoviendo así un ambiente inclusivo y accesible conforme a los mandatos constitucionales e internacionales.

1.2. Necesidad de regulación, alcance, fin que se pretende.

1.2.1. Necesidad de regulación

La expedición de este decreto resulta impostergable y necesaria para la efectiva implementación del numeral 17 y los parágrafos 2 y 3 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025. Si bien la Ley 2466 de 2025 establece la obligación de cuota de contratación de personas con discapacidad, la operatividad y la uniformidad en su aplicación requieren de un desarrollo normativo que precise los procedimientos y los criterios para su cumplimiento. En este sentido, la reglamentación resulta crucial para establecer lineamientos claros respecto al reporte de cumplimiento de la cuota de vinculación a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo. Esto incluye definir los mecanismos para que los empleadores informen sobre los contratos celebrados con personas con discapacidad, asegurando un registro actualizado y la confidencialidad de la información.

Asimismo, es indispensable detallar el procedimiento para la verificación, inspección y fiscalización por parte del Ministerio del Trabajo, garantizando que el cumplimiento de la ley no quede al arbitrio de interpretaciones disímiles o a la ausencia de directrices claras. La reglamentación propuesta permite consolidar un sistema de inspección moderno, preventivo y con enfoque de derechos humanos, que promueva la igualdad sustantiva y



la inclusión laboral. Un aspecto fundamental de la necesidad de esta reglamentación radica en la definición de un procedimiento y los documentos requeridos para informar al Ministerio del Trabajo sobre las situaciones en las que no sea posible contratar personas con discapacidad, tal como lo prevé el parágrafo 2 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025. Esto proporcionará un marco predecible para los empleadores que enfrenten tales circunstancias.

1.2.2. Alcance de la regulación.

La finalidad principal del presente proyecto de decreto es brindar seguridad jurídica a los empleadores y garantizar la efectividad del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, al dotar de operatividad y claridad a las disposiciones de la Ley 2466 de 2025. Al establecer procedimientos claros para el reporte, la fiscalización y las situaciones de imposibilidad de cumplimiento de la cuota de vinculación, el decreto elimina ambigüedades y reduce la discrecionalidad en la aplicación de la ley. Esto no solo facilita el cumplimiento por parte de las empresas, sino que también asegura que los derechos de las personas con discapacidad sean efectivamente protegidos y garantizados en el ámbito laboral.

De alguna manera los lineamientos introducidos por el decreto enmarcado en las obligaciones de los empleadores para la implementación de la política pública de inclusión, es una seguridad jurídica para el estado, los empleadores y los trabajadores mismos.

Finalmente, el decreto alcanza la esfera coercitiva y de cumplimiento, estableciendo fechas de reporte fijas, un procedimiento para el reporte y un Procedimiento para la verificación, inspección y la fiscalización.

1.2.3. Fin que se pretende

El presente decreto tiene como finalidad primordial reglamentar el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, con el propósito de materializar la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad en el territorio nacional. Para lograrlo, esta normativa establece con precisión la cuota de contratación aplicable, promueve la implementación de ajustes razonables en los entornos laborales y define los mecanismos de reporte y fiscalización necesarios para asegurar el cumplimiento. Este objetivo se enmarca en el desarrollo de la Ley 1618 de 2013, que busca garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad a través de medidas de inclusión y acción afirmativa. Asimismo, responde a la finalidad general de las políticas públicas del Estado colombiano de establecer un marco jurídico integral para la protección de esta población.

Esta reglamentación proporcionará seguridad jurídica tanto a los empleadores como a las personas con discapacidad beneficiarias de la norma. El decreto busca eliminar ambigüedades al establecer reglas claras y un procedimiento uniforme para la aplicación de la ley, detallando cómo cumplir con la cuota de contratación, los métodos de reporte correspondientes y los mecanismos de seguimiento. La importancia de esta reglamentación radica en su capacidad para materializar las disposiciones legales establecidas con la reforma laboral.

El decreto persigue la promoción de un ambiente laboral genuinamente inclusivo y accesible, trascendiendo la mera obligación de contratación. Esto implica la obligación de implementar "ajustes razonables", definidos como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada para garantizar el goce de los derechos en igualdad de condiciones. Esta concepción se fundamenta en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que ha reiterado la obligación del empleador de realizar dichos ajustes para mitigar barreras y permitir la plena participación en el ámbito laboral, tal como



se establece en la sentencia SL1181-2023. Además, la Ley 2418 de 2024 refuerza esta obligación al requerir a las entidades garantizar un ambiente laboral sano, eliminando barreras sociales y actos discriminatorios.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

El presente decreto tiene un ámbito de aplicación general y abstracto en todo el territorio nacional y rige sobre la totalidad de las relaciones laborales, legales y reglamentarias, tanto en el sector público como en el privado, abarcando cualquier escenario donde se desarrollen actividades productivas o de prestación de servicios bajo la inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo. Su cobertura material se fundamenta en la función preventiva del Estado y en el principio de prevalencia de los derechos fundamentales, lo que implica que sus disposiciones son oponibles de manera inmediata ante cualquier situación que configure una amenaza inminente o un perjuicio irremediable para la vida, la integridad, la dignidad humana o la libertad sindical de las personas trabajadoras, independientemente de la naturaleza jurídica del vínculo contractual que las une con el beneficiario de la labor.

En segundo término, el decreto abarca un espectro universal de actores involucrados en la dinámica laboral, a todas las personas naturales y jurídicas de naturaleza privada que ostenten la calidad de empleadores y que vinculen trabajadores mediante contrato de trabajo de carácter permanente, de conformidad con los umbrales establecidos en el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025. Entiéndase también como gran empleador al sector público, en donde el estado termina siendo pieza fundamental en el cumplimiento de la política pública de enfoque diferencial de personas con discapacidad. Esta fuerza empleadora deberá seguir lineamientos de este decreto, cuyo incumplimiento acarreará sanciones, buscando una correcta fiscalización, reporte y verificación de un mandato legal.

De manera específica y diferenciada, la regulación dirige mandatos estrictos a empleadores en cuanto a su cuota de personas con discapacidad, por lo tanto, de alguna manera este marco regulatorio va dirigido también al Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus funciones de inspección, vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normas laborales, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1610 de 2013 y la Ley 2466 de 2025. En esta misma línea a las demás entidades públicas o privadas que, en el marco de sus competencias, participen en la promoción, garantía, verificación o fiscalización de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

Las fuentes normativas del proyecto de articulado en sus respectivos numerales, son:

Artículo 1. Objeto: Reglamentar el reporte que deben realizar los empleadores de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo. Encuentra su sustento normativo en lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 de las Obligaciones especiales del empleador adiciona los numerales 13 y 17 y los párrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, al igual que la Sentencia T-062 de 2025 emitida por la Corte Constitucional y los artículos 13, 25, 47 y 54 de la Constitución Política de Colombia.

Artículo 2. Ámbito de ampliación: Define la regulación que rige para las relaciones del derecho laboral en el sector privado, se fundamenta en la adición de los párrafos del 57 del Código Sustantivo de Trabajo,



norma que regula las relaciones laborales del sector privado en Colombia, en consonancia con el artículo 1 ibidem.

Artículo 3. *Conceptos y definiciones:* Ley Estatutaria 1618 de 2013 y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009), la Resolución 1197 de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social, que regula el procedimiento de certificación y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD) y el artículo 15 numeral 17 de la Ley 2466 de 2025.

Artículo 4. *Cálculo de la cuota de vinculación de personas en discapacidad.* El Artículo 15 numeral 17 de la Ley 2466 de 2025 y el artículo 74 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 5. *Procedimiento para el Reporte.* Ley 2466 de 2025 y Ley 1636 de 2013 (Sistema de Gestión de Empleo).

Artículo 6. *Procedimiento para la verificación, inspección y la fiscalización.* Ley 1610 de 2013 (inspección y vigilancia laboral) y Ley 2466 de 2025, al igual que la Resolución No. 4179 de 2025 "*Inspección con Propósito*", que incorpora el enfoque diferencial y de derechos humanos en la vigilancia laboral.

Artículo 7. *Medidas para facilitar la vinculación o contratación de personas con discapacidad.* Artículo 31 de la Ley 1636 de 2013 y Resolución 2605 de 2014, que establecen la obligación de reportar vacantes al Servicio Público de Empleo.

Artículo 8. *Situaciones de imposibilidad de vinculación de personas con discapacidad.* Parágrafo 2° del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, que permite informar situaciones donde no sea posible la contratación y e artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que exige demostrar que la discapacidad es "claramente incompatible e insuperable" para el cargo que se va a desempeñar.

Artículo 9. *Verificación de imposibilidad o incompatibilidad para contratar personas en estado de discapacidad.* Se alinea con los criterios de integración laboral y ajustes razonables de la Corte Constitucional en Sentencia T-062 de 2025.

Artículo 10. *Tratamiento de la información.* Ley Estatutaria 1581 de 2012 (Habeas Data) y su Decreto Reglamentario 1074 de 2015, al igual de la Ley 2466 de 2025

Artículo 11. *Lineamientos para la Implementación de Ajustes Razonables.* Numeral 13 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, Ley 1618 de 2013 y la Sentencia T-062 de 2025, que establece criterios orientadores para la implementación de ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Artículo 13. *Inspección Vigilancia y Control.* Convención de la ONU (Ley 1346 de 2009) y Convenio 159 de la OIT (Ley 82 de 1988) sobre readaptación profesional, Ley 1610 de 2013 y Resolución 4179 de 2025.

Artículo 14. *Derogatorias:* Se derogan disposiciones anteriores que resulten contrarias a la nueva reglamentación

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada.

Artículos 13, 25, 47 y 54 del Constitución Política de Colombia



Ley 1346 de 2009 *"Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.*

Ley 762 de 2002 *"Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).*

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 2466 de 2025 *"Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*

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".*

Ley 361 de 1997 *"Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones".*

Ley 1636 de 2013 *"Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia"*

Ley 1581 de 2012 *"Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales"*

Sentencia T-062 de 2025: Provee criterios orientadores para la implementación de ajustes razonables.

Resolución 1197 de 2024 del Ministerio de Salud y Protección y Social: Define el procedimiento de certificación de discapacidad y el funcionamiento del RLCPD.

Resolución 4179 de 2025 del Ministerio de Trabajo.

3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas.

3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo.

El presente proyecto normativo se sustenta en los diferentes pronunciamientos emitidos por la Corte Constitucional como se detalla en el acápite de antecedentes, en especial lo dispuesto en la Sentencia T-062 de 2025, donde se establecen los criterios orientadores para la implementación de ajustes razonables. Dictamina que el Estado debe promover la integración laboral y que la discapacidad no puede ser una excusa para restringir la participación económica.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales.

La expedición del presente decreto resulta procedente en virtud del principio de convencionalidad, que obliga al Estado a armonizar su ordenamiento jurídico con los estándares internacionales. El presente decreto asegura el cumplimiento efectivo de los compromisos de tratados internacionales ratificados en la Convención



de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346 de 2009), la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (Ley 762 de 2002) y el Convenio 159 de la OIT (Ley 82 de 1988).

4. IMPACTO ECONÓMICO

La expedición del presente decreto no genera costos fiscales adicionales ni implica una carga presupuestal directa para el presupuesto general de la nación. Su naturaleza es eminentemente reglamentaria y operativa, orientada a establecer los lineamientos para el reporte, vigilancia de la cuota de contratación de personas con discapacidad y la implementación por parte del empleador con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

La expedición del presente decreto no ordena gastos adicionales ni requiere nuevas apropiaciones en el Presupuesto General de la Nación. La norma se limita a reglamentar facultades de inspección verificación, inspección y fiscalización, así como dar orientaciones a los empleadores sobre las obligaciones legales existentes sobre el tema. Su implementación no afecta el marco fiscal de mediano plazo. El desarrollo operativo de este reglamento se realizará con la capacidad instalada actual de la entidad, no contempla la creación de nuevas estructuras administrativas, plantas de personal o dependencias de organización interna, asimismo se establece que, de manera transitoria, mientras se dispone del Sistema Nacional de Registro Único de Trabajadores, se realizara el reporte de la vinculación laboral de los trabajadores con discapacidad a través del correo solucionesdocumentales@mintrabajo.gov.co.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN

La expedición del presente decreto no tiene impacto medioambiental o sobre patrimonio cultural de la nación.

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO

El presente proyecto encuentra su fundamento principal en la necesidad de adecuar el ordenamiento jurídico interno a los compromisos internacionales de derechos humanos adquiridos por el Estado colombiano, específicamente en lo referente a la eliminación de barreras para la población con discapacidad en el entorno laboral. Este enfoque se sustenta en el principio de precaución y en la obligación constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas y justas, así como la igualdad real para personas en situación de debilidad manifiesta.

El documento integra hallazgos técnicos que evidencian la carencia de mecanismos de ejecución directa para materializar la protección contra la discriminación, concluyendo que la reglamentación de una cuota de vinculación y el reporte de contratos son las únicas soluciones técnicas viables para asegurar la eficacia del sistema de vigilancia y control.

De este modo, la construcción de la norma es el resultado de un ejercicio de armonización entre las facultades de policía administrativa del Ministerio del Trabajo y los mandatos de estabilidad laboral reforzada, apoyándose en la interoperabilidad de datos con el Ministerio de Salud para validar la veracidad de la inclusión a través del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad. El diseño de la escala



de contratación y el protocolo de ajustes razonables responden, por tanto, a una necesidad de adecuación institucional frente a la realidad fáctica de las barreras actitudinales y físicas que impiden la participación plena de esta población en la economía nacional.

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria <i>(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Informe de observaciones y respuestas <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo de la Función Pública <i>(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Otro <i>(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia)</i>	<i>(Marque con una x)</i>

Aprobó:

Camila Andrea Bohórquez Rueda
Jefe de la Oficina Jurídica
Ministerio del Trabajo

Sandra Milena Muñoz Cañas
Viceministra relaciones laborales e inspección
Ministerio del Trabajo.



Yomar Andrés Benitez Álvarez
Dirección Derechos Fundamentales
Ministerio del Trabajo.

Mauricio Acosta Gonzalez.
Subdirector de Promoción de la Organización Social.

BORRADOR