

Continuación del 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.”*

discapacidad” tiene como principios la autonomía y la equiparación de oportunidades, en concordancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada por Ley 1346 de 2009.

Que el artículo 13 de la Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013 establece un conjunto de medidas que garantizan 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.

Que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que, en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Que el Convenio 159 de la OIT *sobre la readaptación profesional y el empleo*, ha sido ratificado a través de la ley 82 de 1988, siendo la readaptación profesional y la conservación de un empleo adecuado y el progreso en el empleo una obligación y derecho para la integración de todas las personas, incluyendo todas las categorías de discapacidad para la inclusión sociedad.

Que en la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de Normas en Aplicación de Convenios y Recomendaciones estudió la aplicación del Convenio 159 de la OIT en Colombia concluyendo con satisfacción las medidas de políticas de readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad basadas en igualdad de oportunidades y no discriminación, y solicitó expresamente al Estado Colombiano *“seguir garantizando que se consulte a los interlocutores sociales, las personas con discapacidad y las organizaciones representativas de personas con discapacidad y que se tengan en cuenta plenamente sus opiniones al formular, aplicar y revisar las políticas y la reglamentación del mercado de trabajo, de conformidad con el Convenio, y redoblar sus esfuerzos, en colaboración con los interlocutores sociales, dirigidos a seguir aplicando el Convenio en la legislación y en la práctica.”*

Que la Ley 2466 de 2025, en su artículo 15, al adicionar los numerales 13 y 17 y los párrafos 2 y 3 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, refuerza las obligaciones especiales del empleador en materia de inclusión y accesibilidad laboral. En particular, se establece el deber de implementar ajustes razonables que garanticen el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, asegurando la remoción de barreras físicas, comunicativas y actitudinales. Esta obligación se armoniza con lo previsto en la Ley 1618 de 2013 y demás normas complementarias, imponiendo al empleador la responsabilidad de adaptar el entorno de trabajo a las necesidades específicas de cada trabajador, con el fin de garantizar su acceso, permanencia y desarrollo en el empleo.

Que 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.

Que la Ley 1636 de 2013, implementa el Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad que 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 artículo 31 de la norma en cita, establece que todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo.

Continuación del 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.”*

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.

Que la Corte Constitucional, en la Sentencia T-062 de 2025, estableció criterios orientadores para la implementación de ajustes razonables, ha recalado que el Estado debe promover la integración laboral de las personas con discapacidad y proveer los ajustes razonables necesarios en los lugares de trabajo, de modo que la discapacidad no sea excusa para restringir su participación activa en la economía.

Que el Ministerio del Trabajo expidió 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”, que 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, así, como la vigilancia y el cumplimiento de la Ley 2466 de 2025.

Que se hace necesario la reglamentación del numeral 17 del artículo 15 y de los párrafos 2° y 3° de la Ley 2466 de 2025 con el fin de establecer los lineamientos y el procedimiento del reporte del cumplimiento de la cuota de vinculación de personas con discapacidad a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, el procedimiento para la verificación, inspección y fiscalización, así como el procedimiento y los documentos para informar al Ministerio del Trabajo sobre la situación donde no sea posible contratar personas con discapacidad.

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA

Artículo 1. Objeto. El presente Decreto tiene por 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, 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 procedimiento de verificación, inspección y la fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto respecto al número de trabajadores con discapacidad con contratos de trabajo reportados por las empresas obligadas.

Así como el procedimiento para informar al Ministerio del Trabajo sobre la situación donde no sea posible contratar personas en condición de discapacidad.

La implementación de ajustes razonables por parte del empleador con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

Artículo 2 Ámbito de aplicación. El presente decreto regula relaciones de derecho laboral en el sector privado.

Continuación del 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.”

Artículo 3. Conceptos y definiciones. Para los efectos del cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad de esta Resolución, se adoptan las siguientes definiciones:

Persona con Discapacidad. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Ajustes razonables. Se entiende por ajustes razonables 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

Certificado de Discapacidad. Es un documento personal e intransferible que se entrega después de la valoración clínica que realiza el equipo multidisciplinario de salud, en los casos en que se identifique la existencia de una discapacidad en la persona que lo solicita. Únicamente podrá ser expedido por las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) autorizadas por las secretarías de salud de orden distrital y municipal para realizar el procedimiento de certificación. De conformidad con la Resolución 1197 de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social y en 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).

Trabajadores Permanentes: Para efectos del cómputo de la cuota del artículo 15 numeral 17 de la Ley 2466 de 2025, se entiende por trabajadores permanentes aquellos vinculados mediante contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades previstas en la ley a término indefinido, a término fijo, por obra o labor determinada, siempre que sean superiores a un mes-conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 4. Cálculo de la cuota de vinculación de personas con discapacidad. Para el cumplimiento de la obligación determinada en el artículo 15 numeral 17 de la ley 2466 de 2025, se debe tener la siguiente referencia:

Total trabajadores en la empresa	Tramos de 100 trabajadores	Forma de conteo hasta 500	Forma de contero de 501 en adelante	Total de trabajadores con discapacidad que se deben vincular
1-99	0	0	0	0
100 - 199	100	2	0	2
200 - 299	200	4	0	4
300- 399	300	6	0	6
400-499	400	8	0	8
500 - 501	500	10	0	10
600 – 699	600	10	1	11
700 – 799	700	10	2	12
800 - 899	800	10	3	13
900 - 999	900	10	4	14

Continuación del 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.”

Total trabajadores en la empresa	Tramos de 100 trabajadores	Forma de conteo hasta 500	Forma de contero de 501 en adelante	Total de trabajadores con discapacidad que se deben vincular
1.000 – 1.099	1.000	10	5	15
2.000 – 2.099	2.000	10	15	25
3.000 – 3.099	3.000	10	25	35
4.000 – 4.099	4.000	10	35	45
5.000 – 5.099	5.000	10	45	55
10.000 – 10.099	10.000	10	95	105
15.000 – 15.099	15.000	10	145	155
20.000 – 20.099	20.000	10	195	205

Las empresas con un número superior de trabajadores continuarán aplicando la regla definida en la ley.

Parágrafo 1. Las Empresas de Servicios Temporales conforme al artículo 74 de la ley 50 de 1990 los trabajadores de planta como los trabajadores en misión integran la base de trabajadores para efectos del cálculo de la cuota de personas en discapacidad.

Parágrafo 2. La cuota de aprendizaje disminuirá en un 50%, cuando las personas con discapacidad no inferior al 25%, sean vinculadas por medio de contrato laboral especial de aprendizaje en formación dual o en formación tradicional. Esta forma de vinculación laboral especial cuenta para el cumplimiento de la obligación dispuesta en el artículo 15 numeral 17 de la Ley 2466 de 2025.

De conformidad con el artículo 2.2.6.3.3.33 del presente Decreto, los aprendices no integran la base de trabajadores permanentes de la empresa para efectos del cálculo de la cuota mínima de empleo de personas en situación de discapacidad prevista en el numeral 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, su vinculación mediante contrato de aprendizaje será tenida en cuenta para el cumplimiento de dicha obligación.

Artículo 5. Procedimiento para el Reporte. Para los efectos de la presente regulación, a partir del 26 de junio de 2026, los empleadores deberán:

1. De manera transitoria, mientras se dispone del Sistema Nacional de Registro Único de Trabajadores, realizar el reporte de la vinculación laboral de los trabajadores con discapacidad a través del correo solucionesdocumentales@mintrabajo.gov.co, el cual debe contener siquiera la siguiente información:
 - a) nombre de la empresa e identificación;
 - b) nombre del (de los) trabajador(es) e identificación(es);
 - c) fecha de inicio del (de los) contrato(s);
 - d) la certificación de discapacidad del (de los) trabajador(es) vinculado(s); y
 - e) una certificación del número total de trabajadores permanentes de la empresa.
2. Presentar al Ministerio del Trabajo un reporte trimestral del total de trabajadores de la empresa con contratos de trabajo y de los trabajadores con discapacidad contratados o vinculados, según la siguiente tabla.

Periodo a Reportar – Trimestre	Fecha de Reporte
--------------------------------	------------------

Continuación del 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.”

Abril – Junio	Los 10 primeros días hábiles del mes de Julio
Julio – Septiembre	Los 10 primeros días hábiles del mes de Octubre
Octubre – Diciembre	Los 10 primeros días hábiles del mes de Enero
Enero – Marzo	Los 10 primeros días hábiles del mes de Abril

3. El Ministerio del Trabajo a través de un proceso de interoperabilidad con el Ministerio de Salud y Protección Social verificará en el Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD), la validez de los certificados de discapacidad reportados por el empleador.
4. El Ministerio de Trabajo a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial llevara el registro actualizado de los reportes de los trabajadores con discapacidad contratados o vinculados por las empresas, con la debida reserva de la información de los trabajadores con discapacidad.

Artículo 6. Procedimiento para la verificación, inspección y la fiscalización. La Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial y las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo realizarán la verificación, inspección y la fiscalización en el cumplimiento de la contratación o vinculación laboral de las personas con discapacidad y el reporte según lo dispuesto en el numeral 17 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 e impondrán las sanciones correspondientes por el incumplimiento de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

1. Para verificar el cumplimiento la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial, hará revisión de los reportes Trimestral realizados por los empleadores a través de la plataforma dispuesta por el Ministerio del Trabajo. Podrá efectuará cruces de bases de datos de los registros de PILA y del Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad - RLCPD de Minsalud.
2. Ante un posible incumplimiento de las disposiciones normativas, la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial, remitirá a la Dirección Territorial u Oficina especial del Domicilio principal del empleador para la inspección y apertura de una investigación administrativa laboral por el presunto incumplimiento y la imposición de las sanciones correspondientes.
3. En las diligencias de Inspección administrativa sancionatoria del trabajo, para la verificación del cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad se tendrá en cuenta lo regulado en el presente Decreto y en la Resolución 4179 de 2025 Inspección con Propósito.

Artículo 7. Medidas para facilitar la vinculación o contratación de personas con discapacidad.

1. Todo empleador obligado al cumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad realizará la publicación de todas sus vacantes y los perfiles que requiera a través Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio de

Continuación del 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.”

conformidad con el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013 y la Resolución 2605 de 2014 del Ministerio del Trabajo.

2. La agencias y bolsas del Servicio Público de Empleo y la Red de Prestadores del Servicio remitirá los perfiles de las vacantes requeridas por el empleador, incluyendo los postulantes con discapacidad.

Artículo 8. Situaciones de imposibilidad de vinculación de personas con discapacidad.

En los casos del párrafo 2° del Art. 15 numeral 17 de la Ley 2466 de 2025, donde los empleadores informen de:

- i) cargos y sectores en los que sea imposible contratar personas en estado de discapacidad por incompatibilidad; y
- ii) Imposibilidad de contratar porque no se encuentren personas con discapacidad que cumplan el perfil requerido, o inexistencia de postulantes con discapacidad

Se informará al Ministerio del trabajo y se aplicará el procedimiento de Verificación de imposibilidad o incompatibilidad para contratar personas en estado de discapacidad, descrito en el presente Decreto

Artículo 9 Verificación de imposibilidad o incompatibilidad para contratar personas en estado de discapacidad. En los casos descritos en el artículo anterior, los inspectores de trabajo realizarán un procedimiento administrativo general, teniendo en cuenta con;

- (i) la revisión de la incompatibilidad del cargo respecto de todas las categorías de discapacidad,
- (ii) la Revisión de la imposibilidad de realizar los ajustes razonables del cargo respecto de todas las categorías de discapacidad,
- (iii) Revisión de estudios de puestos de trabajo emitidos por la ARL, y
- (iv) Resolverá de manera concreta y de fondo sobre la procedencia de la incompatibilidad o imposibilidad de cumplimiento de la cuota de discapacidad, atendiendo las razones y argumentos presentados por el empleador en su informe.
- (v) La decisión del inspector del trabajo no podrá exceder de un año de vigencia. El reconocimiento que haga el inspector de la imposibilidad o incompatibilidad no modifica el cálculo de la cuota de vinculación de personas en discapacidad.

Artículo 10. Tratamiento de la información. El Ministerio del Trabajo, la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial, las Direcciones Territoriales u Oficina especial y demás funcionarios involucrados en el proceso, solo de deberán utilizar los datos e información sólo para los fines del presente Decreto y estarán obligadas a adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad, circulación restringida, confidencialidad y la protección del habeas data, así como de todos aquellos aspectos que salvaguarden el manejo y tratamiento de la información en los términos establecidos por la Ley 1581 de 2012 y el Decreto Reglamentario 1074 de 2015 que compiló el Decreto 1377 de 2013.

Artículo 11. Lineamientos para la Implementación de Ajustes Razonables. De conformidad con el numeral 13 del artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, 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.

Para ello los empleadores deberán adelantar las siguientes acciones para atender y tramitar las necesidades de ajustes razonables de cada trabajador con discapacidad:

Continuación del 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.”*

1. Iniciar un proceso de estudio y valoración que le permita conocer las capacidades, aptitudes, habilidades y necesidades de la persona con discapacidad a fin de identificar las barreras que enfrenta en el ejercicio de su trabajo, Para este propósito se debe tener en cuenta:

- (i) Las consideraciones y solicitudes particulares expresados por la persona en situación de discapacidad.
- (ii) Realizar visitas y evaluaciones del lugar y de las herramientas de trabajo.
- (iii) La caracterización de insumos como el certificado de discapacidad o los conceptos con recomendaciones o restricciones de medicina ocupacional o medicina laboral y conceptos médicos.

2. Con base en la información anterior se deben concertar y determinar los ajustes razonables que serán necesarios en cada caso para el desempeño de las funciones del trabajador. En la determinación del ajuste razonable se deberá dar prevalencia a la alternativa preferida por la persona con discapacidad siempre que la misma no implique una carga indebida o desproporcionada.

3. De considerar que el ajuste preferido por la persona en situación de discapacidad no es razonable, en tanto implica una carga indebida o desproporcionada, el empleador o la entidad tienen la obligación de justificar de manera suficiente y clara su postura, la cual deberá comunicarla de inmediato a la persona.

En caso de considerar que no es viable el ajuste solicitado por el trabajador, el empleador tiene la obligación de ofrecer otras alternativas de ajuste razonable que sean conducentes para superar las barreras identificadas.

4. El empleador tiene el deber de realizar seguimiento a la implementación de los ajustes razonables y a su idoneidad en el caso específico.

Artículo 12. Inspección Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo en ejercicio de sus funciones de inspección vigilancia y control, realizará la verificación del cumplimiento de las disposiciones contenidas en las normas legales y en estas disposiciones reglamentarias, relacionadas con el objeto de la presente regulación.

La ausencia de implementación de ajustes razonables puede considerarse una situación de discriminación en el trabajo para personas con discapacidad, e incumplimiento de las obligaciones del empleador.

Los anteriores criterios orientadores para la implementación de ajustes razonables constituyen una directriz relevante para la evaluación que debe realizar el Inspector o Inspectora de Trabajo al momento de analizar si el empleador:

- a) Recibió una solicitud de ajustes razonables por parte del trabajador o su representante.
- b) Evaluó técnicamente la viabilidad de dichos ajustes.
- c) Respondió de manera oportuna y motivada.
- d) Implementó medidas de readaptación, reubicación o capacitación.
- e) Documentó las razones por las cuales los ajustes no fueron posibles, si ese fue el caso.

Estos ajustes pueden incluir entre otros, adaptaciones físicas como rampas, mobiliario ajustable, señalética, dotación de ayudas técnicas como software de voz, modificaciones de horario o modalidad de trabajo como teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa, jornadas flexibles si requeridas por razones terapéuticas, entre otras, de acuerdo con las necesidades individuales.

Continuación del 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.”*

Artículo 13. Derogatorias: El presente Decreto deroga o modifica todas las disposiciones que le sean contrarias o incompatibles.

Artículo 14. Vigencia. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los

EI MINISTRO DEL TRABAJO,

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ