



Fundación  
**Saldarriaga  
Concha**



# ABC

de la inclusión laboral de las  
personas con discapacidad en  
**la reforma laboral**

**LEY 2466 DE 2025**

Acerca de la Contratación de las  
Personas con Discapacidad



# ABC de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la reforma laboral

---

## Fundación Saldarriaga Concha

William García Machado  
**Líder de Seguridad Económica**

Laura Marcela Ospina Fuentes  
**Coordinadora de Seguridad Económica**

María Paula Roa  
**Consultora Seguridad Económica**

## Cítese como:

Fundación Saldarriaga Concha. (2025). ABC de la Reforma Laboral en Colombia - 2025 - Bogotá, Colombia

---

**Diseño y diagramación:** Jerez & Sandoval Medios y Responsabilidad Social

# Introducción:

## Sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad

**La inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye un eje central para avanzar hacia sociedades más justas, productivas y equitativas**, en las que todas las personas puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo. En esa dirección, y en consonancia con los estándares internacionales de protección de derechos, el Estado colombiano ha venido fortaleciendo su marco normativo para garantizar el acceso, la permanencia y la participación efectiva de esta población en el mercado laboral.

En este contexto, **la nueva reforma laboral (Ley 2466 de 2025)** introdujo una de las medidas más relevantes de los últimos años en materia de inclusión laboral, la obligación para las empresas privadas de cumplir una cuota mínima de contratación de personas con discapacidad. Esta nueva ley de cuotas se configura como un instrumento decisivo para enfrentar las barreras históricas que han limitado su vinculación formal en el mercado laboral. Está vigente desde el 25 de junio de este año, tiene un primer año de implementación optativa y será plenamente obligatoria desde junio de 2026.

Más que un mandato jurídico o un simple ajuste cuantitativo, **la ley parte de un principio esencial: la igualdad formal no garantiza la igualdad real**. Aunque los derechos laborales de las personas con discapacidad han sido reconocidos por décadas, **su ejercicio efectivo se ha visto restringido por barreras estructurales, físicas, tecnológicas y culturales, así como por persistentes prejuicios y prácticas excluyentes en los procesos de contratación**.

En diversas experiencias internacionales, **los sistemas de cuotas se han consolidado como acciones afirmativas orientadas a corregir desigualdades acumuladas y a asegurar que esta población pueda competir en condiciones más equitativas**. Estas medidas no solo amplían oportunidades de empleo, sino que también impulsan a las organizaciones a revisar sus procesos internos, adecuar sus entornos y avanzar hacia culturas laborales más diversas, accesibles y competitivas.

La Ley 2466 se articula, además, con otras disposiciones clave del ordenamiento jurídico, entre ellas la **Resolución 1197 de 2024, que establece el procedimiento para la certificación de la discapacidad y regula el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD)**. Esta articulación es fundamental, pues tanto la certificación como el registro permiten contar con información actualizada, estandarizada y confiable sobre esta población, incluyendo el ejercicio del autorreconocimiento, lo cual facilita la identificación de brechas y la formulación de acciones específicas para una inclusión social y productiva más efectiva.



## Sobre la normatividad de la contratación de personas con discapacidad



### Normatividad Internacional:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos - Naciones Unidas - ONU (1948):** hace parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos y establece los principios de dignidad, igualdad y no discriminación que sustentan el derecho al trabajo y la participación plena de todas las personas, incluidos quienes tienen discapacidad.
- **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT (1958):** adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1958 y en vigor desde el 15 de junio de 1960, establece la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación. Su objetivo es promover la igualdad socioeconómica mediante el acceso equitativo al trabajo.
- **Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y empleo de personas con discapacidad (1983):** ratificado por Colombia en 1990, obliga a los Estados a desarrollar políticas de rehabilitación, formación profesional y acceso al empleo para garantizar oportunidades reales de inserción laboral y permanencia en el trabajo.
- **Convención sobre los Derechos del Niño - ONU (1989):** reconoce que los niños y niñas con discapacidad tienen derecho a vivir con dignidad y a recibir servicios de salud, habilitación y rehabilitación, sentando bases de protección e inclusión desde la infancia.
- **Declaración de Cartagena de Indias (1992):** orienta la formulación de políticas integrales para personas con discapacidad en Iberoamérica, con lo cual promueve su inclusión en educación, salud, participación y empleo.
- **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad - OEA (1999):** vigente en Colombia desde 2004, obliga a adoptar medidas legislativas, sociales, educativas y laborales para eliminar la discriminación y asegurar la plena integración de las personas con discapacidad.

- **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) - ONU (2006):** vigente en Colombia desde 2011, es el instrumento más relevante: establece el modelo social de discapacidad, garantiza la igualdad y no discriminación y reconoce expresamente el derecho al trabajo en condiciones accesibles, con ajustes razonables y oportunidades efectivas en el mercado laboral.

Además, su artículo 27 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones, en entornos abiertos, inclusivos y accesibles y exige a los países promover y proteger este derecho, incluso cuando la discapacidad se adquiere durante el empleo.

Las normas internacionales previas a la CDPD construyeron los primeros pilares del enfoque de derechos en discapacidad. Incluyeron las recomendaciones de la OIT sobre readaptación profesional (1955 y 1983); las declaraciones de la ONU de los años 70 sobre igualdad de derechos y protección frente a la explotación; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) y el Programa de Acción Mundial (1982), junto con lineamientos sobre salud mental, educación inclusiva y necesidades específicas como las de las personas sordociegas.

En los años 90 y 2000, instrumentos como las Normas Uniformes (1993), la Declaración de Salamanca (1994) y la Declaración de Copenhague (1995), así como declaraciones regionales en Panamá, Caracas y Cartagena, reforzaron la inclusión, la equiparación de oportunidades y la actualización normativa. En conjunto, estas normas consolidaron el enfoque de derechos humanos que luego se formalizaría plenamente con la CDPD en 2006.



## Normatividad Nacional:

- **Constitución Política de Colombia (1991):** reconoce la igualdad y la prohibición de discriminación (art. 13). Ordena la protección especial a las personas con discapacidad y la adopción de políticas de rehabilitación e integración social (art. 47) y establece la obligación estatal y social de garantizar su formación y acceso al trabajo (art. 54).
- **Ley 361 de 1997:** marco pionero de protección e integración social para las personas con discapacidad. Establece igualdad de oportunidades, accesibilidad, integración social y laboral, incentivos a empleadores y la estabilidad laboral reforzada, prohibiendo el despido sin autorización previa de la autoridad laboral.
- **Ley 982 de 2005:** promueve la inclusión social y laboral de la población sorda y sordociega, garantizando accesibilidad comunicativa, intérpretes y mecanismos para la participación en educación, empleo y servicios públicos.



- **Ley 1145 de 2007:** crea el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) y organiza las responsabilidades institucionales para la formulación y ejecución de políticas públicas de discapacidad, incluida la participación social y los mecanismos de coordinación intersectorial.
- **Ley 1610 de 2013:** fortalece las inspecciones del trabajo y regula los acuerdos de formalización laboral para las personas con discapacidad.
- **Ley 1618 de 2013:** es la norma marco para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad. Ordena a las instituciones adoptar medidas de accesibilidad, ajustes razonables, acciones afirmativas y políticas de inclusión laboral en el sector público y privado.
- **Ley 1680 de 2013:** reconoce el derecho de las personas con discapacidad visual al acceso a la información, tecnologías y comunicaciones, elemento clave para la inclusión educativa y laboral.
- **Decreto 1507 de 2014:** adopta el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
- **Ley 1752 de 2015:** modifica la Ley 1482 de 2011 e incorpora sanciones penales contra actos de discriminación hacia personas con discapacidad.
- **Decreto 392 de 2018:** reglamenta incentivos en procesos de contratación pública a favor de personas con discapacidad, según lo previsto por la Ley 1618 de 2013.
- **Ley 1996 de 2019:** regula la capacidad legal de las personas con discapacidad bajo el enfoque de apoyos y salvaguardias, eliminando regímenes de interdicción y avanzando hacia la autonomía plena en decisiones personales, económicas y laborales.
- **Resolución 1239 de 2022:** estableció el procedimiento de certificación de discapacidad y el RLCPD (*derogada*).

- **Resolución 1197 de 2024:** actualiza y regula el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD). Además, en el anexo técnico, se reconocen **siete (7) categorías de discapacidad** en Colombia, que pueden coexistir entre sí:



**Física:** alteraciones permanentes del movimiento o del sistema musculoesquelético que generan dificultades para desplazarse, manipular objetos o realizar actividades cotidianas. Pueden requerir ayudas como prótesis, sillas de ruedas o movilidad accesible.



**Auditiva:** dificultades permanentes para percibir y discriminar sonidos, lo que afecta la comunicación oral. Incluye sordera e hipoacusia. Pueden requerir intérpretes de lengua de señas, audífonos o apoyos visuales.



**Visual:** limitaciones para percibir luz, formas o colores, incluyendo ceguera y baja visión. Pueden necesitar bastón, braille, lectores de pantalla o entornos con señalización accesible.



**Sordoceguera:** combinación de deficiencias visuales y auditivas que altera la comunicación, orientación y movilidad. Requiere apoyos especializados de guía–interpretación.



**Intelectual:** dificultades en habilidades cognitivas generales y en el funcionamiento adaptativo, que afectan la autonomía y la participación. Requiere apoyos pedagógicos y acompañamiento para la vida diaria.



**Psicosocial:** alteraciones en pensamiento, emociones o comportamiento que, junto con barreras sociales y el estigma, limitan la participación. Requiere apoyos médicos, terapéuticos y comunitarios.



**Múltiple:** presencia simultánea de dos o más deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales o psicosociales, cuya interacción afecta gravemente la comunicación, el aprendizaje y la autonomía, requiriendo apoyos permanentes.

- **Ley 2466 de 2025:** Introduce la cuota mínima obligatoria de contratación de personas con discapacidad en empresas privadas.

# B

## Sobre los elementos claves de la Ley 2466 de 2025

### 1 Obligatoriedad en la contratación de personas con discapacidad:

#### ¿Qué dice la Ley 2466 de 2025?

La Ley 2466 de 2025, vigente desde el 25 de junio de 2025, representa un avance decisivo. **Establece que las medianas y grandes empresas deberán vincular un número mínimo de trabajadores con discapacidad**, obligación que aumenta progresivamente según el tamaño de su planta laboral, cuanto más grande es la empresa, mayor es su responsabilidad de generar oportunidades reales de empleo inclusivo.







En el numeral 17 del artículo 15 se establece que:

*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.*

De aplicar de forma correcta dicha ley, esta podrá cambiar el panorama laboral del país.

## ¿Cómo se aplica esa Ley de Cuotas de la que habla el Artículo 15?

Tal y como lo señala la Ley, a continuación se describe el número mínimo exigido de trabajadores con discapacidad, según el tamaño de la empresa:

| Número de Trabajadores en la Empresa | Número mínimo de trabajadores con Discapacidad para contratar                         |
|--------------------------------------|---|
| Entre 100 y 199                      | 2    |
| Entre 200 y 299                      | 4   |
| Entre 300 y 399                      | 6   |
| Entre 400 y 500                      | 10  |
| Entre 501 y 599                      | 11  |
| Entre 600 y 699*                     | 12  |
| 700 o más                            | +1 por cada 100 trabajadores  |

Durante el primer año, la implementación de esta cuota es optativa. A partir de junio de 2026 su cumplimiento será obligatorio. Además, estas vinculaciones deben certificarse ante el Ministerio de Salud y reportarse al Ministerio del Trabajo.

## 2 Sobre la certificación oficial de la discapacidad

### ¿A qué se refiere dicha certificación?

Para que una persona pueda ser contabilizada dentro de la cuota de contratación, su discapacidad debe estar oficialmente acreditada. **La Ley exige que las personas con discapacidad cuenten con la Certificación Oficial de la Discapacidad, expedida conforme a los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social.** Este requisito ofrece seguridad jurídica tanto al empleador como al trabajador y estandariza el reconocimiento de la discapacidad en todo el país.

### ¿Qué es la certificación de discapacidad y cómo se obtiene?

Según el Ministerio de Salud, **la certificación de discapacidad es un procedimiento clínico y funcional realizado por un equipo multidisciplinario que evalúa, en un mismo momento y lugar, si una persona presenta discapacidad y en qué condiciones.**

Esta valoración se fundamenta en estándares internacionales basados en el modelo biopsicosocial de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y en el enfoque de derechos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De acuerdo con la Resolución 1197 de 2024, **el proceso debe ser efectuado por prestadores de servicios de salud autorizados por las secretarías de Salud y registrados ante el ministerio**. Los equipos certificadores están conformados por tres profesionales inscritos en el Directorio Nacional de Certificadores: un médico general o especialista y dos profesionales de áreas como fisioterapia, terapia ocupacional, psicología, fonoaudiología, enfermería, optometría o trabajo social.

La valoración puede realizarse en modalidad intramural (institución), extramural (domicilio o jornada de salud) o por telemedicina, según las condiciones del usuario. **Si se confirma que la persona presenta discapacidad, el resultado se registra en un documento denominado Certificado de Discapacidad**". De forma automática, los datos se cargan en el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (RLCPD), que consolida la información oficial y actualizada del país.

Este proceso comprende tres pasos articulados: **valoración** → **certificación** → **registro**, tal como se ilustra en el esquema institucional del Ministerio de Salud.



**Gráfico 1.** Acerca de los pasos de certificación de la discapacidad.

## ¿Quiénes pueden solicitar la certificación?

Según el **artículo 6, autorreconocimiento y voluntariedad, de la Resolución 1197 de 2024**, el proceso de certificación de discapacidad y la posterior inclusión de la persona en el Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD), solo puede realizarse por decisión libre y voluntaria de la persona. **Esto significa que la certificación parte del autorreconocimiento como persona con discapacidad y de la voluntad expresa de acceder al procedimiento.**

En el caso de niños, niñas y adolescentes, esta voluntad se expresa a través de su persona de apoyo o representante legal. Para las personas mayores de edad, la manifestación de voluntad se rige por lo establecido en el artículo 48 de la Ley 1996 de 2019, que garantiza apoyos para la toma de decisiones y el respeto de su autonomía.

## 3 Sobre el reporte, registro e incumplimiento de la Ley de Cuotas

### ¿Qué pasa si la empresa cumple con la cuota de contratación exigida por la Ley?

Cuando la empresa cumple con la cuota, **debe reportar al Ministerio del Trabajo los contratos celebrados con personas con discapacidad dentro de los quince (15) días siguientes a su celebración, utilizando el sitio electrónico establecido para este fin.** El Ministerio del Trabajo llevará un registro actualizado y reservado de esta información y será la entidad encargada de verificar y fiscalizar el cumplimiento de la obligación establecida por la Ley.

**Nota:** durante el año 2025, el Ministerio del Trabajo reglamentará el procedimiento para el reporte de estos contratos.

### ¿Qué pasa si no se cumple con la cuota?

El incumplimiento de la cuota de contratación de personas con discapacidad activa el régimen sancionatorio laboral, tal como lo establece el artículo 15, numeral 17 de la Ley 2466 de 2025. **Esto significa que las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral podrán imponer las sanciones previstas en la Ley 1610 de 2013, incluyendo multas, requerimientos de formalización y otras medidas administrativas orientadas a garantizar el cumplimiento de la norma.**

En otras palabras, la inclusión deja de depender de la voluntad del empleador y se convierte en un deber verificable.

No obstante, la Ley también prevé situaciones excepcionales. **El Parágrafo 2 del artículo 15 señala que, en aquellos cargos o sectores donde no sea posible contratar personas con discapacidad, la empresa deberá informar y justificar esta situación ante el Ministerio del Trabajo.** Para ello, debe demostrar que publicó la vacante en el Servicio Público de Empleo, según lo requerido por la Ley 1636 de 2013 (artículo 31), y que, pese a este proceso, no fue posible realizar la contratación.

**En resumen:** si la empresa no cumple y no justifica, se expone a sanciones. Sí justifica adecuadamente la imposibilidad de contratar, reportando sus esfuerzos al Ministerio del Trabajo, podrá demostrar cumplimiento procedimental.



## Sobre los beneficios de la empresa al contratar personas con discapacidad

---

Cuando hablamos de **inclusión laboral de personas con discapacidad**, muchas veces **lo primero que aparecen son ideas equivocadas**: barreras y mitos, limitaciones para cumplir tareas, menor productividad o simplemente obligaciones legales y mayores costos. **Pero la discapacidad no se define por una enfermedad y, mucho menos, por una falta de capacidad. Detrás de cada persona hay talento, experiencia, creatividad y un potencial enorme que el país necesita reconocer y aprovechar.**

Por eso, la nueva ley de cuotas no debería verse como un requisito que hay que cumplir, sino como **una oportunidad real para abrir espacios a la diversidad**. Cuando una organización decide contratar desde la convicción y no solo desde la obligación, la empresa se transforma. **Se enriquece, aprende, amplía su forma de ver el trabajo y descubre que la inclusión no es un favor, es una inversión en humanidad y en productividad.**

Las empresas que ya han dado este paso reconocen que sus equipos cambian de manera diferencial. **Se fortalecen las dinámicas de trabajo, aumenta la colaboración y mejora el ambiente laboral.** Las relaciones internas se vuelven más respetuosas y aparecen formas distintas, y a veces más eficientes, de enfrentar los retos, más resilientes. Al mismo tiempo, las organizaciones proyectan mayor coherencia entre sus valores y sus prácticas, lo que incrementa la credibilidad y el compromiso de sus colaboradores.

**La OIT resalta las ventajas de los equipos diversos, señalando que estos tienden a ser más creativos, colaborativos y empáticos, porque trabajar con personas que ven el mundo desde aristas distintas, amplía las decisiones y fortalece la capacidad de adaptación.**

En términos económicos, la inclusión es también una decisión inteligente. **El Banco Mundial ha advertido que excluir a las personas con discapacidad del mercado laboral puede representar pérdidas de entre el 3 % y el 7 % del PIB**, lo que significa que cada persona que queda por fuera no solo pierde una oportunidad individual,

sino que el país renuncia a un potencial productivo que podría transformar su desarrollo. Incluirlos, por el contrario, amplía la base laboral, reduce brechas y contribuye al bienestar colectivo.

La evidencia empresarial también sigue esa misma línea. **Estudios como los de la firma McKinsey muestran que las compañías inclusivas tienen mayor probabilidad de superar el rendimiento promedio de su industria, porque la diversidad impulsa la innovación, fortalece la cultura y potencia la competitividad.** La inclusión, lejos de ser un costo, se convierte en una ventaja estratégica.

Y aunque estos beneficios son importantes, lo más valioso es que la inclusión no empieza en un documento técnico, sino en una conversación honesta, una real. **Empieza cuando las empresas se abren a escuchar, a preguntar qué necesita la persona y a realizar pequeños ajustes que, muchas veces no son costosos, que permiten que el talento se potencie.** La mayoría de los ajustes razonables no requieren grandes inversiones; lo que realmente se necesita es una forma distinta de mirar, de relacionarse y de sensibilizar a los equipos.

**Al final, contratar personas con discapacidad no solo transforma a una empresa: transforma al país.** Nos recuerda que la productividad puede ir de la mano con la empatía, que el crecimiento es más sólido cuando nadie queda por fuera y que los espacios laborales más diversos son también los más fuertes, innovadores y humanos.





# ABC

de la inclusión laboral de las  
personas con discapacidad en

**la reforma laboral**

**LEY 2466 DE 2025**

Acerca de la Contratación de las  
Personas con Discapacidad