

Bogotá D.C. mayo 29 de 2026

Señor
Jaime Alberto Mejía Castrillón
Correo: jaime.mejia@jlegalp.com

ASUNTO: Respuesta radicado **PQRSD 02EE202641060000052228** ante el Ministerio del Trabajo.

Respetada señor Jaime Alberto:

Es pertinente señalar que la presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015 que sustituye el artículo 13 al 33 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, los conceptos emitidos por la Subdirección de Protección Laboral son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes

En atención a su solicitud recibida mediante **PQRSD05EE02EE202641060000052228** del 14 de mayo de 2026, en el cual manifiesta:

1. Que se informe si el sector minero, debido a la naturaleza de alto riesgo (V en la clasificación de riesgos laborales) e incompatibilidad operativa con ciertas condiciones de discapacidad, puede quedar exceptuado total o parcialmente de la obligación establecida en el artículo 57, numeral 17 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 20251

Es preciso recordar que la cuota obligatoria se aplica para empresas que cuenten con 100 o más trabajadores permanentes, caso en el cual deben contratar o mantener contratados al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores, disposición que se torna obligatoria a partir del día 25 de junio de 2026 Durante el primer año, la norma establece un período de transición en el que la aplicación de las cuotas de contratación es de carácter optativo, permitiendo a los empleadores adelantar los procesos de alistamiento, incluyendo la adopción de ajustes razonables y la adecuación de sus entornos laborales. a partir del segundo

No. Radicado: 08SE202632100000027540
Fecha: 2026-05-29 09:30:15 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: SUB. DE PROTECCION LABORAL
Destinatario Jaime Alberto Mejia Castrillón
Anexos: 0 Folios: 4
08SE202632100000027540



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



Trabajo

año, el cumplimiento de la cuota mínima de vinculación se torna obligatorio, es decir, desde el día 25 de junio de 2026.

En el caso de hallarse materialmente imposibilitados de realizar las contrataciones de trabajadores en situación de discapacidad por la falta de postulación de personal que reúna las cualidades, una vez realizadas las correspondientes acciones, se prevé que en sectores donde no sea posible contratar personas con discapacidad, dicha situación deberá ser informada y justificada ante el Ministerio del Trabajo, señalando las razones que impidiesen contratar o que no permitan contratar personas en estado de discapacidad, demostrando que han adelantado los trámites necesarios para acreditar el cumplimiento de la norma y que no es posible acatarla, el Ministerio evaluará la justificación y mantendrá el registro correspondiente.

2. Se indique cuál es el procedimiento formal para solicitar la excepción ante esta autoridad, contenida en el Parágrafo 2°. De la misma norma: “En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo”. Aclarar si se requiere autorización expresa de este Ministerio.

Como se indicó en el anterior punto, la cuota obligatoria se aplica para empresas que cuenten con más de cien (100) trabajadores permanentes, disposición que se torna obligatoria a partir del día 25 de junio de 2026.

De acuerdo con lo señalado anteriormente, en la siguiente tabla se presenta el número mínimo de personas con discapacidad que deben ser contratadas o mantenidas por las empresas que cuenten con una planta de personal entre 100 y 1.099 trabajadores:

Total, Trabajadores	Tramo de 100	Hasta 500	De 501 en adelante	Total, Trabajadores con Discapacidad
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 - 599	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
1.000 – 1.099	1.000	10	5	15



Trabajo

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

En el caso de hallarse materialmente imposibilitados de realizar las contrataciones de trabajadores en situación de discapacidad por la falta de postulación de personal que reúna las cualidades, una vez realizadas las correspondientes acciones, se prevé que en sectores donde no sea posible contratar personas con discapacidad, dicha situación deberá ser informada y justificada ante el Ministerio del Trabajo, señalando las razones que impidiesen contratar o que no permitan contratar personas en estado de discapacidad, demostrando que han adelantado los trámites necesarios para acreditar el cumplimiento de la norma y que no es posible acatarla, el Ministerio evaluará la justificación y mantendrá el registro correspondiente.

En conclusión, inicialmente, la reforma laboral en su artículo 15 numeral 17 establece la obligación para las medianas y grandes empresas de contratar un número mínimo de trabajadores certificados con discapacidad

Aunque la ley no detalla causales, la doctrina propone situaciones enunciativas válidas como:

Falta de perfiles compatibles con el cargo tras agotamiento de procesos de búsqueda.

Riesgos ocupacionales que no pueden mitigarse con ajustes razonables.

Ausencia de candidatos certificados según la normativa vigente.

Imposibilidad técnica u operativa documentada (p. ej. labores altamente riesgosas donde no existe ajuste razonable posible).

3. En el evento de que la empresa realice todas las gestiones de reclutamiento pertinentes y aun así no encuentre personas con discapacidad certificada disponibles para cubrir los cupos exigidos, que se informe qué medidas alternas puede adoptar la empresa para demostrar el cumplimiento de la norma y evitar sanciones

Con la Ley 2466 de 2025 se establece como obligación del empleador implementar los ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás trabajadores para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en la norma.

Por lo tanto, a la fecha, si la empresa está obligada a cumplir con la cuota de personas con discapacidad, (100 o más trabajadores) se ratifica que esta obligación comienza a regir a partir del día 25 de junio de 2026,

Finalmente podemos señalar que, con relación a la cuota de inclusión, se calcula sobre la nómina total para asegurar una verdadera inclusión, pero ante una situación de imposibilidad de la empresa (por su actividad, ej. minería), se entiende que existen cargos (como los administrativos) donde es más fácil implementar la



Trabajo

inclusión y acatar la norma sobre contratación de trabajadores certificados con discapacidad, teniendo en cuenta la situación planteada.

Se ratifica, dado el caso que no existan personas discapacitadas o con certificado de discapacidad dentro del respectivo domicilio o territorio donde se encuentra ubicado el empleador, este no se exonera del cumplimiento de la norma, debiendo realizar acciones como acceder a bolsas de empleo públicas y privadas, usar herramientas del Servicio Público de Empleo, realizar convocatorias ampliadas territorialmente, por lo tanto no es suficiente señalar ante esta entidad la imposibilidad para contratar trabajadores certificados con discapacidad sino que debe realizar las gestiones del caso así como informar y justificar su acreditación ante esta entidad

Una vez se acredite la documentación relacionada con la imposibilidad de contratar personas certificadas con discapacidad, esta entidad tomará la decisión de archivar o iniciar el trámite de carácter administrativo laboral y adelantar la decisión que corresponda, respetando los principios del debido proceso

Por último, es importante indicar que los pormenores de la reforma laboral serán desarrollados a través del decreto reglamentario de la reforma laboral, cuya expedición se prevé antes de la entrada en obligatoriedad de las disposiciones correspondientes de la Ley 2466 de 2025.

En virtud de lo anterior, espero haber dado respuesta a su petición

Cordialmente,

CARLOS ARIEL VALENCIA MOSQUERA
Subdirector de Protección Laboral
Dirección de Derechos Fundamentales

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Jorge Gutierrez Sarmiento	Profesional Especializado	
Revisado por:	Fuad David Salaiman Sierra	Contratista	
Aprobado por:	Carlos Ariel Valencia Mosquera	Subdirección Protección Laboral	
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.			

Ministerio del Trabajo
Sede administrativa
Dirección: Carrera 7 No. 31-10
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25
Conmutador: (601) 5185830
Bogotá

Atención presencial
Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
www.mintrabajo.gov.co